
Propiedades psicométricas del Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 en una muestra de trabajadores mexicanos

*Psychometric properties of the Job Satisfaction Questionnaire S20/23 in a sample of
Mexican workers*

*Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação Profissional S20/23 numa
amostra de trabalhadores mexicanos*

Nancy Pamela Castro-Zazueta¹, Oscar Gómez-González²

Recibido: 01 de marzo de 2025.

Aceptado: 04 de mayo de 2025.

Para citar este artículo:

Castro-Zazueta & Gómez-González. (2025). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 en una muestra de trabajadores mexicanos. *Synergia. Revista Multidisciplinaria* 1(1). 58-76. <https://doi.org/10.32870/synergia.v1i1.35>

¹ Docente investigadora en el Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e investigadores (SNII) Nivel Candidata. Doctora en Psicología con Orientación en Calidad de Vida. líneas de investigación aspectos psicosociales del desarrollo humano, Bienestar y Calidad de vida en diversos grupos etarios.

✉ nancy.castro@academicos.udg.mx  <https://orcid.org/0000-0003-3330-3262>

² Docente investigador en el Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e investigadores (SNII) Nivel 1. Doctor en Psicología con Orientación en Calidad de Vida. líneas de investigación en psicología, bienestar y filosofía.

✉ oscar.gomez@academicos.udg.mx  <https://orcid.org/0000-0003-0545-5410>

RESUMEN

Introducción: La satisfacción laboral (SL) continúa siendo uno de los fenómenos laborales más estudiados en psicología industrial y de las organizaciones, dada su relevancia para el bienestar y del desempeño de los trabajadores (Judge et al., 2020); así como su contribución predictora de la eficacia y productividad en las organizaciones (Hora et al., 2018). **Objetivo:** Evaluar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 en 1.271 trabajadores mexicanos. **Método:** Mediante un análisis factorial confirmatorio se corroboró la estructura de cinco factores del instrumento: supervisión, ambiente de trabajo, prestaciones, participación y satisfacción intrínseca, obteniendo índices de ajuste adecuados ($\chi^2/\text{gl} = 2.623$; CFI, TLI y GFI = .99; RMSEA = .036). **Resultados:** Los análisis de invarianza factorial por sexo respaldaron la equivalencia de medición entre hombres y mujeres. Asimismo, los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, tanto de la escala total como de sus factores, fueron superiores a .8, indicando una adecuada consistencia interna. **Discusión:** En conjunto los resultados brindan evidencia sólida respecto a la validez de constructo y confiabilidad del S20/23 para medir la satisfacción laboral.

Palabras clave: *Satisfacción laboral, Trabajadores, Validación de instrumento, Psicometría, México.*

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction (JS) remains one of the most widely studied phenomena in industrial and organisational psychology, given its relevance to employees' well-being and performance (Judge et al., 2020), as well as its role as a predictor of organisational effectiveness and productivity (Hora et al., 2018). **Aim:** To evaluate the psychometric properties of the S20/23 Job Satisfaction Questionnaire amongst 1,271 Mexican workers. **Method:** Confirmatory factor analysis was used to validate the instrument's five-factor structure: supervision, work environment, benefits, participation and intrinsic satisfaction, yielding adequate fit indices ($\chi^2/\text{df} = 2.623$; CFI, TLI and GFI = .99; RMSEA = .036). **Results:** Factor invariance analyses by gender supported measurement equivalence between men and women. Furthermore, Cronbach's alpha and McDonald's omega coefficients, for both the total scale and its factors, were above .8, indicating adequate internal consistency. **Discussion:** Taken together, the results provide solid evidence regarding the construct validity and reliability of the S20/23 in measuring job satisfaction.

Key Words: *Job satisfaction, Workers, Instrument validation, Psychometrics, Mexico.*

RESUMO

Introdução: A satisfação no trabalho (ST) continua a ser um dos fenômenos laborais mais estudados na psicologia industrial e das organizações, dada a sua relevância para o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores (Judge et al., 2020), bem como a sua contribuição como fator preditivo da eficácia e da produtividade nas organizações (Hora et al., 2018). **Objetivo:** Avaliar as propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação Profissional S20/23 em 1 271 trabalhadores mexicanos. **Método:** Através de uma análise fatorial confirmatória, foi corroborada a estrutura de cinco fatores do instrumento: supervisão, ambiente de trabalho, benefícios, participação e satisfação intrínseca, obtendo-se índices de ajuste adequados ($\chi^2/\text{gl} = 2,623$; CFI, TLI e GFI = 0,99; RMSEA = 0,036). **Resultados:** As análises de invariante fatorial por sexo confirmaram a equivalência de medição entre homens e mulheres. Além disso, os coeficientes alfa de Cronbach e ômega de McDonald, tanto da escala total como dos seus fatores, foram superiores a 0,8, indicando uma consistência interna adequada. **Discussão:** Em conjunto, os resultados fornecem evidências sólidas quanto à validade do construto e à fiabilidade do S20/23 para medir a satisfação no trabalho.

Palavras-chave: *Satisfação profissional, Trabalhadores, Validação de instrumentos, Psicometria, México.*

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral (SL) continúa siendo una de los fenómenos laborales más estudiados en psicología industrial y de las organizaciones, dada su relevancia para el bienestar y del desempeño de los trabajadores (Judge et al., 2020), así como su contribución como predictor de la eficacia y productividad en las organizaciones (Hora et al., 2018). La SL se define como un estado emocional positivo que resulta del proceso evaluativo que hacen los trabajadores al comparar su situación real de trabajo con las expectativas que se han generado respecto al mismo (Sánchez-Sellero et al. 2018).

Un aspecto fundamental a considerar es que las actitudes relativas al trabajo, como la SL, comprenden un componente afectivo y uno cognitivo (Peiró & Prieto, 1996). El componente afectivo refiere a sentimientos o estados emocionales positivos/negativos que el trabajador experimenta hacia su empleo y diferentes facetas de este. Mientras que el componente cognitivo alude a evaluaciones, creencias y juicios que el individuo elabora sobre su trabajo y las condiciones de trabajo que le rodean (Rodríguez Jarabo, 2016).

Esta dualidad afectivo-cognitiva ha dado lugar a dos enfoques predominantes para conceptualizar y medir la SL (Castel, 2008; Trujillo & Vargas, 2017): 1) la perspectiva global, que concibe la satisfacción como una actitud general, de carácter afectivo o emocional hacia el trabajo y 2) el enfoque multidimensional, que considera la satisfacción como una actitud formada por la valoración cognitiva de diversos aspectos o facetas específicas del entorno laboral, como el salario, las oportunidades de promoción, la supervisión y las condiciones físicas, entre otras.

Si bien, ambas perspectivas aportan información valiosa (Bowling & Zelazny 2022), la evaluación multidimensional permite identificar con mayor precisión las fuentes de satisfacción o insatisfacción laboral, facilitando así el diseño de intervenciones y estrategias organizacionales más focalizadas y efectivas (Carlotto & Câmara 2008).

En cuanto a instrumentos que se encargan de evaluar la SL de manera multidimensional, el Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 (en adelante S20/23) de Meliá y Peiró (1989), ha destacado por ser uno de los más implementados en América Latina (Hora et al., 2018). Este evalúa la SL a través de cinco dimensiones: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente de trabajo, satisfacción con las prestaciones,

satisfacción con la participación y satisfacción intrínseca, que se agrupan en un factor general de SL.

En el contexto mexicano son diversos los estudios que implementan el S20/23 para medir y relacionar la SL con variables organizacionales: burnout, salario, compromiso organizacional, etcetera (Molina-Germán, Pérez-Melo & Lizárraga-Salazar, 2019; Palomar et al. 2022; Treviño-Reyes et al. 2022; Treviño-Reyes & López-Pérez, 2023). Esta tendencia se mantiene en publicaciones recientes: Federico Valle et al. (2024) aplicaron el S20/23 a una muestra de trabajadores del sector salud en Sonora para analizar su relación con el clima organizacional y la felicidad en el trabajo. Sin embargo, ni en estos estudios ni en los más recientes se reporta evidencia sobre la validez o la confiabilidad de las puntuaciones obtenidas a través del instrumento en población mexicana.

Por su parte, en Latinoamérica sólo se han identificado dos que sí examinan las propiedades psicométricas del S20/23, ambos con un cambio en su estructura teórica. En Brasil con la participación de 640 trabajadores de la educación y de la salud, la estructura factorial del S20/23 se ajustó a tres dimensiones: satisfacción intrínseca, satisfacción con las relaciones jerárquicas y satisfacción con el entorno físico de trabajo, con coeficientes de consistencia interna α de .77 a .92 (Carlotto & Câmara, 2008).

En Chile, con la participación de 277 trabajadores chilenos del área médica, el S20/23 se redujo a 21 ítems agrupados en cuatro dimensiones: relación con la supervisión, espacio físico laboral, realización profesional, oportunidad de formación y toma de decisiones, con una consistencia interna general α =.92 y valores α por factor que oscilan entre .73 y .92 (Martínez et al., 2016).

Esta tendencia a modificar la estructura original continúa en publicaciones más recientes: en Perú, Ramírez-Cruz et al. (2024) validaron una versión reducida del instrumento en 325 profesionales de enfermería. Esta versión consta de 18 ítem agrupados en cuatro dimensiones, a partir de la adaptación chilena reportada previamente por Martínez et al. (2016). Hasta donde se ha podido documentar, ningún restudio en la región ha corroborado la estructura original de cinco factores propuesta por Meliá y Peiró (1989).

Esta situación es consistente con un panorama más amplio en la literatura sobre medición de la SL. Revisiones sistemáticas recientes de instrumentos de satisfacción laboral en otras poblaciones reportan que sólo una proporción menor de las escalas

evaluadas cuenta con evidencia adecuada de validez y confiabilidad, lo que subraya la necesidad de que los estudios de validación se realicen con rigor metodológico y se reporten de manera completa (Savla et al., 2025). A partir de la revisión realizada, se ha mostrado que la falta de evidencia empírica sobre las propiedades psicométricas del S20/23 en su estructura original de cinco factores, no es exclusiva del contexto mexicano, sino que es una situación que persiste en Latinoamérica, pues ninguno de los estudios latinoamericanos ha confirmado la estructura original de cinco factores.

Corroborar que un instrumento respete su estructura teórica y presente una adecuada validez de constructo en el contexto que se aplica, es indispensable para garantizar la validez de las inferencias que se deriven de su uso (Gil, et al., 2000); las sucesivas modificaciones a la estructura factorial del S20/23 documentadas hasta ahora impiden acumular evidencia comparable entre estudios y comprometen la posibilidad de establecer normas de interpretación estables para el instrumento en su versión original.

En este sentido, el presente estudio tiene por objetivo evaluar la estructura factorial del S20/23 y su consistencia interna en una muestra de trabajadores mexicanos. Una adecuada comprensión de las propiedades psicométricas de este instrumento, sin modificaciones a su estructura teórica, permitirá su uso confiable en investigaciones y evaluaciones organizacionales, lo que puede contribuir al entendimiento y gestión de la SL en las empresas del contexto mexicano.

MÉTODO

Se llevó a cabo un estudio instrumental con diseño analítico transversal (Hernández y Velasco-Mondragón, 2000).

Participantes

A través de un muestreo no probabilístico accidental (Otzen & Manterola, 2017) participaron 1,271 adultos trabajadores mexicanos ($M = 29.6$ años, $DE = 3.11$): 835 (65.7%) mujeres y 436 (33.7%) varones. Cumpliendo con el criterio de al menos 10 casos por ítem, para confirmar la estructura factorial del instrumento y evaluar su calidad métrica (Piera & Carrasco, 2010).

Instrumento

El S20/23 fue desarrollado por Meliá y Peiró (1989). Consta de 23 ítems redactados en orden directo con siete opciones de respuesta en escala tipo Likert, que van desde “muy insatisfecho” a “muy satisfecho”. Los ítems se agrupan en cinco factores: I) satisfacción con la supervisión (6 ítems); II) satisfacción con el ambiente de trabajo (5 ítems); III) satisfacción con las prestaciones (5 ítems); IV) satisfacción intrínseca (4 ítems) y V) satisfacción con la participación (3 ítems); respectivamente, con índices de fiabilidad α de .89, .81, .76, .80 y .78; el índice por el total del S20/23 fue de .92.

Procedimiento

El instrumento se adaptó para su aplicación en medios electrónicos a través de la plataforma en línea de Google Forms, siguiendo las directrices sobre pruebas basadas en computadora y entregadas por Internet, de la International Test Commission ([ITC], 2005). Por medio de una estrategia de entrevistas cognitivas concurrentes con pensamiento en voz alta (Beatty & Willis 2007; Ericsson & Simon, 1980) realizadas a 15 voluntarios, se confirmó que esta modalidad de aplicación del S20/23 resultó accesible, comprensible y funcional, ya que no expresaron conflictos para acceder al instrumento.

Los participantes declararon comprender las indicaciones e ítems del instrumento, por lo que no se realizó ningún cambio a la redacción original de ítems. Al inicio de cada entrevista se presentó un consentimiento informado con información explícita del objetivo y procedimiento de investigación, el cual incluyó el registro del audio de la entrevista. Cada una duró aproximadamente 30 minutos.

Después, los datos fueron recabados al distribuir el formulario en línea en redes sociales (Facebook y WhatsApp), dirigido a población adulta en México, durante el tercer trimestre del año 2022. Para poder responder el formulario, los participantes debían leer y aceptar el consentimiento informado.

El presente estudio forma parte de un proyecto de investigación mayor que fue aprobado por el Comité de ética en Investigación de los Posgrados en Psicología con Orientación en Calidad de Vida y Salud de la Universidad de Guadalajara, en el Dictamen CE/2022/03. Así mismo se garantizó el cumplimiento de los lineamientos éticos

establecidos en el Código Ético del Psicólogo de la Sociedad Mexicana de Psicología (2002).

Análisis de datos

Se realizaron análisis descriptivos de los ítems (media y desviación estándar), y se incluyó el análisis de asimetría y curtosis para probar la distribución normal de los datos. Se consideró que los datos mostraron una distribución normal si los valores de asimetría fluctúan entre -0.5 y 0.5, mientras que los de curtosis fluctúan entre -1 y 1 puntos (Hair et al., 1999). Además, se realizaron correlaciones entre los ítems.

El modelo teórico se validó por medio de un análisis factorial confirmatorio (AFC). Este AFC se realizó con un modelo congénico con el estimador de Mínimos Cuadrados no Ponderados (ULS), que opera con una matriz de correlaciones policóricas, la cual es recomendada para escalas tipo Likert y no muestra sesgos por tamaño muestral en valores de χ^2 y raíz del error cuadrático medio de aproximación (RMSEA; Morata-Ramirez et al., 2015). Se consideró un ajuste aceptable si se cumplían los valores de χ^2 sobre grados de libertad ($\chi^2/gl \leq 5$) (Hair et al., 1999); $RMSEA \leq .08$ (Browne & Cudeck, 1992); el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de Tucker Lewis (TLI) y la bondad de ajuste (GFI) $\geq .90$ (Hu & Bentler, 1999).

Cabe destacar que el AFC se conduce por la existencia de una estructura teórica previa que, como su nombre lo indica, pretende confirmar si la estructura teórica que emana de los datos recabados coincide con la estructura teórica original y no pretende la búsqueda de patrones de relación entre indicadores para generar estructuras de modelos teóricos que se puedan contrastar empíricamente, como es el caso de la Técnica de Análisis Factorial Exploratorio (Gil, et al., 2000).

Como estimación de la confiabilidad por consistencia interna, se utilizó el coeficiente Omega de Mc'Donald dado que el modelo es congénico (Viladrich et al., 2017). Sin embargo, se agregó el coeficiente Alfa de Cronbach para poder comparar sus valores de consistencia interna con estudios previos. En todos los coeficientes, valores $>.8$ se consideran adecuados (Nunnally, 1975).

Tomando en consideración que la proporción de participantes mujeres casi dobla a la proporción de participantes varones, se calcularon cuatro niveles de invarianza

(configural, métrico, escalar y estricto, cada nivel calculado fue más estricto que el anterior), entre grupos participantes: hombres y mujeres, para confirmar que en los resultados no hubo sesgo de medición. Con el cálculo de niveles de invarianza se estima si hay invarianza en: asociación entre ítems y factores, cargas factoriales, intercepto de las escalas, y los residuos (Chen, 2007).

Los criterios para superar un nivel de invarianza y pasar al siguiente, es que el CFI no disminuya en más de .01 y que el RMSEA no tenga un incremento mayor a .015 con relación al puntaje obtenido en el nivel anterior (Chen, 2007). Por último, para la interpretación de puntajes obtenidos a través del S20/23, se propusieron baremos por rangos de puntajes de la escala general de SL y por cada subescala del instrumento, con base a los percentiles 33 y 66, para determinar los niveles bajo, moderado y alto.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se presentan los datos descriptivos de los ítems del S20/23. Los datos tuvieron una distribución no normal, por tanto, se procedió a estimar la matriz de correlaciones policóricas de los ítems del instrumento, encontrando que las correlaciones fluctuaron entre 0.30 y 0.85.

Tabla 1
Análisis descriptivo del S20/23

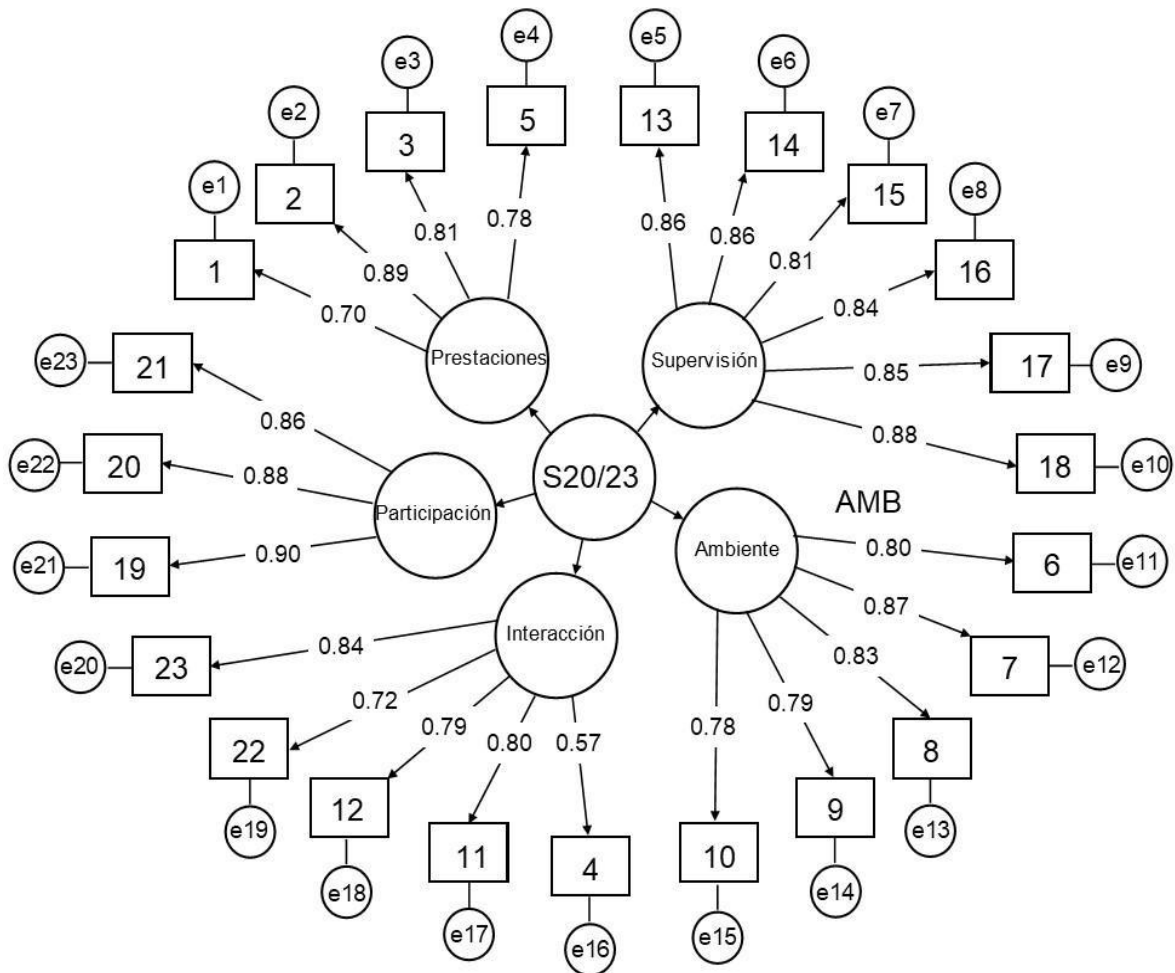
Ítem	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
1	4.98	1.55	-.078	-0.08
2	4.59	1.75	-.057	-0.06
3	4.76	1.72	-.066	-0.46
4	3.59	1.81	.01	-1.28
5	4.41	1.62	-0.51	-0.48
6	5.35	1.58	-0.98	0.22
7	4.98	1.67	-0.66	-0.42
8	5.38	1.57	-0.98	0.26
9	4.89	1.82	-0.60	-0.75
10	4.72	1.81	-0.51	-0.81
11	4.16	1.93	-0.22	-1.13
12	3.54	1.91	0.14	-1.16
13	4.77	1.77	-0.65	-0.50
14	4.60	1.74	-0.52	-0.61
15	4.66	1.64	-0.53	-0.36
16	4.50	1.82	-0.47	-0.78
17	4.48	1.95	-0.43	-1.00
18	4.66	1.91	-0.55	-0.82
19	4.82	1.80	-0.67	-0.54
20	4.61	1.81	-0.50	-0.71
21	4.44	1.73	-0.40	-0.65
22	4.51	1.94	-0.42	-1.02
23	4.19	1.85	-0.20	-0.99

Nota. Elaboración propia.

El análisis factorial confirmatorio mostró un ajuste adecuado de la estructura teórica del S20/23, compuesto por cinco factores de primer orden (los cinco dominios de la SL) y un factor de segundo orden (la SL general). Se obtuvieron $\chi^2/g1 = 2.623$ ($\chi^2 = 590.329$; $g1 = 225$); CFI, TLI y GFI = .99; y un RMSEA = .036 (I.C. 90%; .032, .039). Por lo cual se sugiere que las mediciones representan adecuadamente el constructo teórico subyacente del instrumento (ver Figura 1).

Figura 1

Modelo de medidas del S20/23



En tanto los coeficientes de consistencia interna Omega de Mc'Donald y Alfa de Cronbach, estos fueron adecuados al ser, todos, $>.8$ (ver Tabla 2). Con esto se muestra consistencia y confiabilidad en la medición de los constructos.

Tabla 2
Coeficientes de confiabilidad

Coeficiente	Escala					Satisfacción laboral general
	Supervisión	Ambiente de trabajo	Prestaciones	Intrínseca	Participación	
α Cronbach	.94	.90	.86	.87	.91	.95
ω McDonald	.94	.91	.86	.88	.91	.96

Nota. Elaboración propia.

Los análisis de invarianza mostraron que, al pasar por los cuatro niveles de invarianza (configural, métrico, escalar y estricto), el CFI no disminuyó en más de .01 y que el RMSEA no mostró un incremento mayor a .015 (ver Tabla 3). Por tanto, no se identificaron sesgos en las mediciones por grupo de sexo, es decir, el S20/23 funcionó de igual manera para hombres y mujeres.

Tabla 3
Invarianza entre grupos de sexo

Nivel	χ^2	gl	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA
Configural	609.072	450	1.353	.99	.99	.024
Métrica	666.227	468	1.423	.99	.99	.026
Escalar	683.382	486	1.406	.99	.99	.025
Estricta	695.087	509	1.365	.99	.99	.024

Nota. χ^2 =Chi cuadrado; gl=Grados de libertad; CFI=Índice de ajuste comparativo; TLI=Índice de Tucker Lewis; RMSEA=raíz del error cuadrático medio de aproximación.
Elaboración propia

En la Tabla 4, se muestran los baremos o niveles por rango de puntajes estimados a partir de los percentiles. Se consideró como: un nivel bajo a puntuaciones menores al percentil 33; un nivel medio a puntuaciones entre el percentil 33 y 66; y un nivel alto a puntajes superiores al percentil 66.

Tabla 4*Niveles propuestos por escala general de SL y subescalas por rango de puntajes*

Nivel	Satisfacción laboral general	Supervisión	Ambiente de trabajo	Prestaciones	Intrínseca	Participación
Bajo	< 94	< 24	< 23	< 16	< 17	< 12
Medio	94 - 120	24 -33	23- 30	16 - 24	17- 22	12 - 17
Alto	> 120	> 33	> 30	> 24	> 22	> 17

Nota. Elaboración propia.

DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue evaluar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 en una muestra de trabajadores mexicanos. Los análisis realizados brindan evidencia sólida respecto a la validez de constructo y confiabilidad de este instrumento.

En cuanto a la validez del constructo, los índices de ajuste obtenidos mediante el análisis factorial confirmatorio fueron adecuados (χ^2/gl , GFI, CFI, TLI y RMSEA), respaldando la estructura factorial hipotetizada del cuestionario. Estos hallazgos son consistentes con la teoría subyacente en la que se fundamenta el S20/23 y con la investigación realizada por Ferreira et al. (2010) en población portuguesa.

Además, el análisis de invarianza por grupo de sexo sugiere que la estructura factorial del S20/23 es equivalente para varones y mujeres. Esto implica que los factores que componen al instrumento (satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente de trabajo, satisfacción con las prestaciones, satisfacción con la participación y satisfacción intrínseca) miden el constructo de satisfacción laboral de manera similar en ambos grupos, lo cual refuerza la validez del instrumento y su utilidad para evaluar este constructo independientemente del sexo de los participantes.

Esto apoya a la generación de evidencia sobre la validez de constructo del modelo del instrumento y tiene implicaciones prácticas para su uso en el contexto mexicano, ya que el S20/23 es un instrumento fácil de entender, su aplicación toma alrededor de 10 minutos (Carlotto & Câmara, 2008) y al tener una extensión breve, presenta menor posibilidad de aquiescencia y/o disenso por fatiga (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2012).

En lo que respecta a la confiabilidad, los valores de los coeficientes α y Omega de los factores del instrumento fueron adecuados. Estos resultaron incluso mayores a los reportados en el estudio del instrumento original (Meliá & Peiró, 1989) y ligeramente más bajos que los coeficientes de fiabilidad reportados por Ferreiro et al. (2010) en la adaptación del S20/23 a población portuguesa.

Debido a que los estudios que reportan información sobre la validación y fiabilidad del S20/23 en otros contextos, han realizado modificaciones a la estructura factorial (Carlotto & Câmara 2008; Martínez et al., 2016), no es posible comparar los hallazgos de la presente investigación con otros estudios. Esta limitación se mantiene vigente en la validación más actual del instrumento en la región, realizada en Perú con profesionales de enfermería, que retomó una versión reducida de cuatro dimensiones en lugar de la estructura original de cinco factores (Ramírez-Cruz et al., 2024).

Esto sugiere la pertinencia de que se recabe más evidencia sobre la validez de constructo del instrumento evaluado, lo cual, además garantizar la calidad de la información sobre el constructo evaluado, permitiría mayor solidez a la elaboración de intervenciones sustentadas en la operacionalización de las dimensiones que lo conforman.

Hasta donde se tiene conocimiento, este estudio es el primero en el que se analizó la validez de constructo del S20/23 en el contexto mexicano, tras su aplicación en entornos virtuales con base a los lineamientos establecidos por la ITC (2006), para la realización de pruebas en modalidad abierta por internet. Se consideraron las características de la población objetivo y del instrumento, la pertinencia de su aplicación, que su contenido en formato presencial fuera transferible al formato digital y que se garantizara la privacidad de los participantes y protección de sus datos.

Esta ausencia de evidencia psicométrica del instrumento no ha impedido que se siga utilizando en investigaciones mexicanas. Federico Valle et al. (2024), por ejemplo, aplicaron recientemente el S20/23 a trabajadores del sector salud en Sonora sin reportar evidencia de validez o confiabilidad de las puntuaciones obtenidas, lo que subraya la vigencia del vacío que la presente investigación busca subsanar. Esta necesidad no es exclusiva del S20/23 ni del contexto mexicano.

Revisiones sistemáticas recientes sobre instrumentos de satisfacción laboral en otras poblaciones reportan que solo una proporción menor de las escalas evaluadas cuenta con

evidencia adecuada de validez y confiabilidad, lo que subraya la relevancia de que estudios como el presente se realicen con rigor metodológico y se reporten de manera completa (Salva et al., 2025).

Algunas limitaciones de este estudio son en el tipo de muestreo no probabilístico y el rango de edad de los participantes, de 25 a 35 años, por lo que no es posible generalizar los resultados a la población de trabajadores mexicanos de otros grupos etarios. No obstante, contribuye al campo de estudio de la satisfacción laboral en México por los beneficios que implica la aplicación de instrumentos de evaluación válidos y confiables.

Futuros estudios podrían profundizar en el análisis de otras fuentes de evidencia y validez, así como explorar su aplicabilidad en distintos contextos laborales y culturales. Se recomienda también llevar a cabo un análisis de invarianza factorial del instrumento para garantizar su utilidad considerando características de la muestra que podrían ser de interés para las investigaciones como la edad, sexo y tipo de empleo. Así mismo se recomienda desarrollar investigaciones de tipo longitudinal para evaluar la estabilidad temporal del instrumento.

En conjunto, los resultados del presente estudio brindan respaldo empírico a la validez de constructo y confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. Se confirmó la estructura de cinco factores propuesta por los autores del instrumento con índices de ajuste y consistencia interna adecuados, además de invarianza entre varones y mujeres. Se destaca la importancia de evaluar la satisfacción laboral con un instrumento cuyas puntuaciones han mostrado ser de adecuada calidad para evaluar esta variable y permite profundizar en fuentes de satisfacción e insatisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Beatty, P. C., & Willis, G. B. (2007). Research synthesis: The practice of cognitive interviewing. *Public Opinion Quarterly*, 71(2), 287–311. <https://doi.org/10.1093/poq/nfm006>
- Bowling, N., & Zelazny, L. (2022). Measuring general job satisfaction: Which is more construct valid—global scales or facet-composite scales? *Journal of Business and Psychology*, 37(1), 91–105. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09739-2>

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258.
<https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13, 203–210.
<https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200007>
- Castel, A. G. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. En *Universidad, Sociedad y Mercados Globales* (pp. 563–575).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Ericsson, K. A., & Simon, E. (1980). Verbal reports as data. *Psychological Review*, 87(3), 215–251. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.87.3.215>
- Federico Valle, O. S., Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2024). Clima y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano. *Contaduría y Administración*, 69(4).
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.5138>
- Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2012). Response certainty, conscientiousness, and self-concept clarity as antecedents of acquiescence: A prediction model. *Anuario de Psicología*, 42, 103–112.
<https://www.redalyc.org/pdf/970/97024524007.pdf>
- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Ribeiro Santos, E., & Peiró, J. M. (2010). Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionario de Satisfação Laboral S20/23. *Psychologica*, (52-II), p. 7–34. https://doi.org/10.14195/1647-8606_52-2_1
- Gil, J. A. P., Moscoso, S. C., & Rodríguez, R. M. (2000). Validez de constructo: El uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicothema*, 12(Supl. 2), 442–446. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72797102.pdf>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1999). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Prentice Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *Motivation to work*. Wiley.

- Hora, G. P., Ribas, R. J., & Aguiar, M. (2018). State of the art of job satisfaction measures: A systematic review. *Trends in Psychology*, 26(2), 971–986.
<https://doi.org/10.9788/TP2018.2-16Pt>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- International Test Commission. (2006). International guidelines on computer-based and internet-delivered testing. *International Journal of Testing*, 6(2), 143–171.
https://doi.org/10.1207/s15327574ijt0602_4
- Judge, T. A., Zhang, S., & Glerum, D. (2020). Satisfacción laboral. En *Fundamentos de las actitudes laborales y otras construcciones psicológicas en el lugar de trabajo* (p. 35).
- Martínez, C. E., Lara-Jaque, R., & López-Espinoza, M. A. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global*, 15(1), 195–207.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.15.1.212481>
- Martins, H., & Proença, T. (2012). *Minnesota Satisfaction Questionnaire: Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers* [Working paper]. Universidade do Porto, Faculdade de Economia do Porto.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59–74.
https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/1989%20S20_23%20Melia%20y%20Peiro%20Red.pdf
- Molina-Germán, J. O., Pérez-Melo, A., & Lizárraga-Salazar, G. (2019). Estudio de cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas comerciales. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 6(11), 36–43. <https://doi.org/10.29057/ess.v6i11.3739>
- Morata-Ramírez, M. Á., Holgado Tello, F. P., Barbero-García, M. I., & Mendez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio. Recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 12(1), 79–90. <https://doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>

- Nunnally, J. C. (1975). Psychometric theory—25 years ago and now. *Educational Researcher*, 4(10), 7–21. <https://doi.org/10.3102/0013189X004010007>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palomar, D. M., Vazquez-de la Cruz, P. J., Roque-Martínez, K., Aguilar-Ramírez, M. G., Cajero-Dimas, A., Delgado Pardo, J., & Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Revista Ene de Enfermería*, 16(2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2022000200004&script=sci_arttext&tlng=pt
- Peiró, J. M., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Síntesis.
- Piera, P. J., & Carrasco, C. A. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18–33. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Ramirez-Cruz, A., Sucapuca, C., Morales-García, M., Álvarez-Manrique, V. D., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Flores-Saenz, A. A., & Morales-García, W. C. (2024). Validation of a job satisfaction scale among health workers. *Data and Metadata*, 3, Article 260. <https://doi.org/10.56294/dm2024260>
- Rodríguez Jarabo, B. (2016). Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad [Tesis doctoral]. <http://193.147.134.18/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jara%20C%20Beatriz.pdf>
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2018). Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008. *Contaduría y Administración*, 63(2). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1273>
- Savla, F., Miglietta, E., Maiti, T., & Pinto da Costa, M. (2025). Psychometric properties of job satisfaction scales for medical doctors: A systematic review. *Discover Psychology*, 5(1), Article 147. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00455-z>
- Sociedad Mexicana de Psicología. (2002). *Código Ético del Psicólogo*. https://psicologia.iztacala.unam.mx/psi_bioetica_codigoeti.php

- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
- Treviño-Reyes, R., López-Pérez, J. F., & Treviño-Reyes, R. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2023). Job satisfaction, organizational commitment and burnout in teachers in Mexico. *JOTSE*, 13(3), 788–806. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9043149>
- Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. de L. E. G. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 163–169. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., & Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología*, 33(3), 755. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.