

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Educación



Aburrimiento laboral, liderazgo de servicio como predictores del desempeño laboral: el papel mediador de la satisfacción en los maestros de educación básica

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con
Mención en Administración Educativa

Autor:

Jeremy Manuel Campos Segura

Asesor:

Mg. Wilter Charmin Morales García

Lima, febrero del 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Wilter Charmin Morales García, docente de la Unidad de Posgrado de Medicina Humana, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Aburrimiento laboral, liderazgo de servicio como predictores del desempeño laboral: el papel mediador de la satisfacción en los maestros de educación básica”** del autor Jeramy Manuel Campos Segura tiene un índice de similitud de 10 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 01 días del mes de marzo del año 2023.



Mg. Wilter Charmin Morales García

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 21 del mes de febrero del año 2023, siendo las 04:00 p.m, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Carlos Daniel Corrales Ruiz, el secretario: Mg. Denis Frank Cunza Aranzábal, los demás miembros: Mg. Percy Germán Ruiz Mamani y el asesor: Mg. Wilter Charming Morales García, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Aburrimiento laboral, liderazgo de servicio como predictores del desempeño laboral: el papel mediador de la satisfacción laboral en los maestros de educación básica. del Bachiller/Licenciado(a) Jeramy Manuel Campos Segura

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro (a) en: Educación (Nomenclatura del Grado Académico) Administración Educativa con Mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente: Bachiller/Licenciado (a): Jeramy Manuel Campos Segura

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: Aprobado, 19, A, Con nominación de Excelente, Excelencia

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Signatures and names for Presidente, Secretario, Asesor, Miembro, Miembro, and Bachiller/Licenciado(a)

DEDICATORIA

Este trabajo fue terminado gracias a Dios,
a mi familia que siempre estuvo presta
para apoyarme cuando más lo necesitaba
y a todas las personas que me animaron
para terminar esta investigación.

INDICE

- Título en español y en inglés
- Resumen en español y en inglés
- Palabras clave en español y en inglés
- Introducción
- Metodología
- Resultados
- Discusión
- Limitaciones
- Conclusión
- Referencias bibliográficas
- Figuras y tablas
- Anexos
- Evidencia de sumisión o publicación del artículo en una revista de prestigio
- Copia de la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo aprobado por el CEPG
- Carta de aprobación de comité de ética, si fuera el caso
- Instrumento(s) de recolección de datos, si fuera el caso
- Figuras, tablas o imágenes adicionales, si fuera el caso

Aburrimiento Laboral, Liderazgo De Servicio Como Predictores Del Rendimiento Laboral: El Rol Mediador De La Satisfacción Laboral En Docentes De Educación Básica

Job Boredom, Service Leadership as Predictors of Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction in Basic Education Teachers

Jeremy Campos-Segura, Wilter C. Morales-García

Unidad de Posgrado en Educación, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Escuela de Medicina Humana, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

* Correspondence:

Escuela de Medicina Humana, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión, Km 19, Carretera Central, Lima 15033, Lima, Perú.

wiltermorales@upeu.edu.pe

Resumen

Los profesores tienen una profesión desafiante y responsables de ayudar en el crecimiento de los estudiantes. Por lo que el rendimiento laboral del docente juega un rol importante en los sistemas educativos, así el aburrimiento puede afectar el desempeño del empleado y la satisfacción docente, mientras que el liderazgo brinda la posibilidad de disponer a los estudiantes competencias fundamentales en los estudiantes.

Por lo que este estudio tuvo como objetivo examinar el rol mediador de la satisfacción laboral entre la el aburrimiento laboral y el liderazgo de servicio en el rendimiento laboral de educación básica.

El diseño del estudio fue transversal y explicativo. Participaron 555 docentes con edades de entre 20 a 73 años (M=44.45, DE=10.132). Se utilizaron las escalas de aburrimiento laboral, liderazgo de servicio, rendimiento y satisfacción laboral se analizó mediante el Modelamiento de Ecuaciones Estructurales (SEM).

El modelo teórico se obtuvo un ajuste adecuado, $\chi^2(2) = 6.0$, $p < .001$, CFI = 0.944, TLI=0.938, RMSEA = 0.059 (CI: 0.056- 0.063), SRMR = 0.072. Confirmando la mediación de la satisfacción laboral entre el aburrimiento laboral y el liderazgo y el rendimiento laboral.

El modelo confirmó la relación mediador de la satisfacción laboral, pues es posible que amortigüe el efecto negativo del aburrimiento laboral y permita el desarrollo del liderazgo de servicio para un mejor rendimiento laboral.

Abstract

Teachers have a challenging profession and are responsible for helping students grow. Therefore, the teacher's job performance plays an important role in educational systems, thus boredom can affect employee performance and teacher satisfaction, while leadership provides the possibility of providing students with fundamental competencies in students.

Therefore, this study aimed to examine the mediating role of job satisfaction between job boredom and servant leadership in basic education job performance.

The study design was cross-sectional and explanatory. A total of 555 teachers with ages between 20 and 73 years old (M=44.45, DE=10.132) participated. The scales of job boredom, servant leadership, performance and job satisfaction were used and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM).

An adequate fit was obtained for the theoretical model, $\chi^2(2) = 6.0$, $p < .001$, CFI = 0.944, TLI=0.938, RMSEA = 0.059 (CI: 0.056- 0.063), SRMR = 0.072. Confirming the mediation of job satisfaction between job boredom and leadership and job performance.

The model confirmed the mediator relationship of job satisfaction, since it is possible that it mitigates the negative effect of job boredom and allows the development of servant leadership for better job performance.

Palabras clave: aburrimiento, liderazgo, desempeño, satisfacción, trabajo.

Keywords: boredom, leadership, performance, satisfaction, work.

Introducción

La enseñanza es reconocida como una ocupación desafiante y la más importante en una sociedad. Los docentes son los responsables de ayudar a los estudiantes en su crecimiento emocional, físico y mental con programas de calidad y alto rendimiento (M. Li et al., 2018). Las demandas del rendimiento estudiantil es de gran preocupación para los directivos de las organizaciones educativas, los padres y sociedad en general, por lo que los resultados están vinculados con el rendimiento laboral del docente y hace referencia al éxito de la educación (Bakar, 2018; Hwang et al., 2017). Asimismo, la mayor parte del tiempo, de la vida en general, transcurre en el trabajo. Dicho trabajo, debe brindar felicidad, satisfacción, orgullo, gozo, nuevas experiencias y, sobre todo, el desarrollo de un proyecto de vida que motive la construcción de mejoras personales y el dar lo mejor de sí mismos en todos los aspectos de la vida (Alvarado et al., 2016).

El rendimiento laboral es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros (Koopmans et al., 2014). Sin embargo, el rendimiento laboral ha recibido poca atención en el ámbito educativo, pues los docentes juegan un rol importante en los sistemas de educación y es de quienes depende el éxito o el fracaso de los programas educativos (Afshar & Doosti, 2016). El rendimiento laboral refiere a los comportamientos que tienen los empleados para la realización del trabajo con éxito mediante recursos disponibles en el

trabajo (Jamal, 2007; Jex, 2002), depende del apoyo de la organización, el mérito, la promoción, las relaciones positivas y el capital social y emocional (Mohamad & Jais, 2016). El entorno laboral tiene un gran impacto en el desempeño y la productividad de los empleados, pues si el ambiente no es favorable, los empleados se desmotivarán y el rendimiento se deteriorará (Chandrasekar, 2011). También mejorar el rendimiento en una organización aumentará la carga de trabajo y la presión laboral de los empleados, por lo que los horarios de trabajo, el aburrimiento relacionado con el trabajo, la falta de oportunidades, la falta de apreciación por parte de los directivos, sistema de recompensas y la percepción de justicia pueden ocurrir en ambientes de alta presión y causar insatisfacción en los empleados, y en consecuencia tendrían un impacto adverso en el desempeño laboral del docente (Dalal et al., 2012; Johari et al., 2018; Watt & Hargis, 2010). Asimismo, el estilo de liderazgo favorece el entorno de trabajo de alta presión para que los seguidores alcancen las metas y los objetivos de la organización (Saleem et al., 2020).

El bajo rendimiento laboral está relacionado con el aburrimiento, insatisfacción y ausentismo laboral. El aburrimiento laboral está asociado a la realización de tareas monótonas y repetitivas, aburridos y simples, la falta de entusiasmo, la falta de apoyo de supervisores, colegas o familiares además de desarrollarse en ambientes en el cual se desempeña el individuo (Kass et al., 2001; Rimaz et al., 2020; Watt & Hargis, 2010). Es un problema tan frecuente, y a veces desapercibido, que afecta hasta la cuarta parte de los empleados (van Hooff & van Hooff, 2016) de cualquier nivel laboral (Khan Marri et al., 2021). El aburrimiento laboral es una emoción negativa, que resulta contraproducente para el rendimiento profesional y perjudicial para la salud del docente (Eren, 2016). Además, el aburrimiento es una condición caracterizada por la pasividad del empleado que resulta molesta por la falta de concentración e interés manifestada en sus actividades laborales (Harju et al., 2018). Por lo que, el aburrimiento es nocivo para el éxito en la enseñanza (Stupnisky et al., 2019) pues un maestro aburrido puede reducir la motivación por aprender de los estudiantes (Tam et al., 2021). Además, el aburrimiento puede reducir el liderazgo de servicio, pues el entorno de equipo se ve afectado y que no se sientan que su trabajo no es inspirador (Harju et al., 2018).

El liderazgo de servicio brinda la posibilidad de no solo tener competencias de liderazgo ante las diversas situaciones, sino tener un carácter moral y disposición solidaria y disponer a los estudiantes competencias interpersonales e intrapersonales (Shek et al., 2015). Pues, el liderazgo de servicio defiende la idea que la primera motivación de un verdadero líder y su rol fundamental es el servicio a los otros (Greenleaf, 1998), cuestionando las presunciones históricas sobre el rol de un líder y su relación con los seguidores, al satisfacer las necesidades de uno mismo, de los demás y del entorno (Paul et al., 2012). En consonancia los maestros juegan un rol importante en liderazgo en sus aulas e impulsar la reforma escolar para la mejora escolar sostenida y el rendimiento de los estudiantes (Xu & Patmor, 2012). Así, el liderazgo de calidad ejerce una influencia positiva en los resultados escolares y en la satisfacción laboral del docente, pues apuntan al desarrollo profesional, colaboración del docente y a la toma de decisiones (Orphanos & Orr, 2014). Dado que el liderazgo de servicio transforma a los seguidores a ser sabios, sanos, empoderados y brindar un liderazgo de servicio, apuntando al desarrollo grupal, el mejoramiento de la organización y de la comunidad (Khan et al., 2020).

Asimismo, la satisfacción docente contribuye al bienestar pues los docentes satisfechos son menos susceptibles al estrés y al agotamiento. Esto permite que los docentes puedan proveer a las instituciones mayor rendimiento y brindar un mejor aprendizaje a los alumnos (Toropova et al., 2021). Pues la satisfacción resulta de la sensación de realización y gratificación en el trabajo. Dado que mientras más oportunidades posean los docentes, mayor compromiso y aceptación tendrán y mejorarán los resultados de los estudiantes. El liderazgo compartido reconoce a los docentes con la capacidad de tomar decisiones para la implementación de reformas y la mejora escolares. Así, cuando los maestros actúan como co-líderes en la toma de decisiones escolares pueden mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje (Brezicha et al., 2020). En este sentido, mitigar el aburrimiento laboral y sus efectos adversos incrementa la satisfacción laboral; asimismo, el liderazgo de servicio, con la premisa de servir antes que ganar poder, permite crea equipos de trabajo y ambientes laborales más estimulantes; de manera que los empleados se mantienen involucrados en actividades productivas (Harju et al., 2018; Tam et al., 2021). Por lo que cuando, la satisfacción laboral se incrementa repercute positivamente en el desempeño de sus docentes (Eva et al., 2019; Malingkas et al., 2018). Esto debido a que el desempeño es el producto de la satisfacción laboral que comprende una serie de características (personales, ambientales, estructurales, relacionales, salariales) con las que el empleado sopesa su trabajo como favorable o desfavorable dentro de una organización (Torlak & Kuzey, 2019). De modo que un docente satisfecho laboralmente estará muy comprometido con su trabajo, con el desarrollo óptimo de los estudiantes y con la productividad, en general, de la organización escolar (Liu & Zhao, 2022).

Revisión de la literatura

Rendimiento laboral

Rendimiento laboral refiere al acto de lograr o ejecutar determinada tarea y se encuentran bajo el control del individuo (Campbell et al., 1993). El alto rendimiento es de interés para las organizaciones debido productividad del empleado, ya que depende del desempeño de cada empleado para la productividad general dentro de la organización. Así, el rendimiento es el comportamiento mismo del individuo y no la consecuencia del comportamiento (Abiodun et al., 2013). El desempeño de los empleados integra la organización hacia el logro de metas de esta. Por tanto en los docentes, puede interpretarse como las tareas o responsabilidades que poseen en un tiempo determinado considerando los objetivos de la organización y puede estar determinado por la participación diaria en la organización (Johari et al., 2018).

Aburrimiento laboral

El aburrimiento laboral es una emoción profundamente negativa, insatisfactoria o desagradable y desactivante relacionada con la actividad laboral, que lleva a empleados experimentan baja atención y a sus actividades laborales le dan un valor negativo (Fisherl, 1993). Por lo que, el aburrimiento refiere a la tendencia de experimentar tedio y a la falta de entusiasmo y compromiso personal o la falta de interés en el entorno de la vida y el futuro del individuo (Watt & Hargis, 2010). La monotonía y la rutina provocan que el aburrimiento se incremente, a su vez el aburrimiento predice la insatisfacción laboral, bajo rendimiento y estados depresivos, pues hace que los empleados no se sientan identificados con el trabajo (Pindek et al., 2018; Sánchez-Cardona et al., 2020).

Liderazgo de servicio

El liderazgo de servicio refiere a la satisfacción de las necesidades brindando un constante servicio personal de calidad a todas las personas con las que se entra en contacto, incluido uno mismo, los demás, comunidades, entornos y los diversos sistemas (Chung & Bell, 2015), pues, enfatiza elementos importantes como: el servicio a otros, un enfoque holístico del trabajo, la promoción de un sentido de comunidad, y la toma de decisiones compartida. El liderazgo empieza cuando una persona asume la posición de servicio en las interacciones con los demás para generar crecimiento en ellos y es auténtico cuando nace un deseo de ayudar a otros y no de intereses individualistas o de ejercicio del poder (Greenleaf, 1998)

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral refiere como un estado mental determinado por la percepción de las necesidades satisfechas del individuo en relación con el trabajo (Evans, 1997). Los maestros satisfechos benefician el sistema educativo, pues el rendimiento laboral se incrementa, producto de un estado emocional positivo, sentimientos de gratitud por lograr las metas ocupacionales (Brezicha et al., 2020). Así, la satisfacción se genera a partir del logro pedagógico, responsabilidad, reconocimiento del esfuerzo, oportunidades de promoción, adecuadas condiciones de trabajo y participación en la toma de decisiones (K. Wang et al., 2020).

Dado que los docentes juegan un papel integral en el cumplimiento de las metas de los sistemas educativos de quienes depende el éxito o el fracaso de los programas educativos, existe la necesidad de investigar satisfacción laboral y el impacto en el desempeño laboral es prioritaria. De igual forma, la satisfacción laboral constituye un asunto de mucha preocupación de investigadores, gobiernos de diferentes niveles, así como de organismo no gubernamentales, ya que constituyen el eje central y parte fundamental de la educación, ya que son ellos quienes guían el aprendizaje de los estudiantes (Aboramadan et al., 2020). Son los docentes los que tienen la responsabilidad de educar a toda una sociedad. Sin embargo, tanto en la sociedad de mayor desarrollo, así como en aquellas en vías de desarrollo, existe la necesidad para buscar la satisfacción laboral plena del docente, y poder tener estímulos para afrontar con el aburrimiento, así como, considerar su capacidad de liderazgo para desarrollarse y afrontar las complejidades del proceso de educar y formar sociedades.

Teniendo en cuenta los argumentos aducidos, se plantean las siguientes hipótesis (Figura 1):

H1: Existe una relación negativa entre el aburrimiento y la satisfacción laborales.

H2: Existe una relación positiva entre el liderazgo de servicio y la satisfacción laboral.

H3: Existe una relación la satisfacción y el rendimiento laborales.

H4a: La satisfacción laboral media la relación entre el aburrimiento y el rendimiento laboral.

H4b: La satisfacción laboral media la relación entre el liderazgo de servicio y el rendimiento laboral.

Figura 1. Modelo teórico.

Métodos

Diseño y Participantes

Se diseñó un estudio transversal y explicativo considerando variables latentes representadas por un sistema de ecuaciones estructurales (Ato et al., 2013). El tamaño de la muestra fue evaluado mediante el tamaño del efecto por medio de la calculadora electrónica Soper, que considera el número de variables observadas y latentes en el modelo de ecuaciones estructurales (SEM), el tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0.2$), la significancia estadística deseada ($\alpha = 0.05$) y el nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0.90$), que indicó una muestra mínima de 434 participantes. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico. Los participantes estuvieron conformados por 555 docentes de educación básica regular. La edad media fue de $M=44.45$ años ($DE=10.132$) en un rango de 20 a 73 años. En la Tabla 1. se muestra que la mayoría fueron mujeres (77.1%), de la región costa (72.8 %) que trabajaban en instituciones privadas (34.8%), de nivel primaria (36.6 %), con tipo de empleado Fijo (53.9 %) y con nivel académico de licenciado (47.6%).

Tabla 1. Información sociodemográfica.

Procedimiento

Se obtuvo la aprobación por parte del comité de ética de una Universidad peruana (2022-CEUPeU-026). Posteriormente se invitó a los participantes a completar el cuestionario disponible desde 03 mayo a 30 julio del 2022 mediante *Google forms*, que permitió compartirlo en línea. Previo a la recolección de datos, se consideraron las normas de confidencialidad y los lineamientos estipulados en la Declaración de Helsinki, por lo que se informaron a los participantes sobre el objetivo de la investigación, seguido de la obtención del consentimiento informado.

Instrumentos

Liderazgo de servicio. Se utilizó la versión inglesa de Servant Leadership Behavior Scale (SLBS-6) (Sendjaya et al., 2019) que evalúa el comportamiento de liderazgo de servicio. Se trata de un autoinforme de 6 ítems, cada elemento se puntúa en una escala de tipo Likert de 5 puntos que va desde 1 (Strongly Disagree) to 5 (Strongly Agree). La confiabilidad interna de SLBS-6 en este estudio fue de 0.86. Se realizó la traducción del inglés al español del SLBS-6 mediante el procedimiento basado en la adaptación cultural (Beaton et al., 2000). a) Primero, el SLBS-6 fue traducido independientemente al español por 2 nativos de habla hispana y bilingües. Posteriormente se compararon las versiones que permitió una versión inicial. b) Segundo, la versión en español fue traducida nuevamente y de forma independiente al inglés por dos nativos americanos bilingües que no estaban familiarizados con el SLBS-6. c) Tercero, un panel de tres educadores y un psicólogo revisaron la versión que fue traducida al español, para desarrollar la versión preliminar del SLBS-6. d) Finalmente, fue administrada a un *focus group* de 10 docentes que evaluaron la comprensión y legibilidad, y no se registraron cambios lingüísticos en la versión español (Anexo 1). En este estudio, el modelo

presentó índices de confiabilidad adecuados en la escala ($\alpha = 0.71$) y el modelo presentó índices de validez adecuados ($\chi^2 = 15.740$; $df = 7$; $p = 0.028$; CFI = 0.980, TLI = 0.970, RMSEA = 0.030, SRMR = 0.028).

Aburrimiento Laboral. Se utilizó la versión en español de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL) (Lugo & Rodríguez-Montalbán, 2016). Se trata de una medida de autoinforme de 8 ítems, cada elemento se puntúa en una escala tipo likert de 0 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo). La consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.95. En este estudio, el modelo presentó índices de confiabilidad adecuados para la escala ($\alpha = 0.86$) y el modelo presentó índices de validez adecuados ($\chi^2 = 63.38$; $df = 19$; $p = 0.000$; CFI = 0.940, TLI = 0.910, RMSEA = 0.060, SRMR = 0.040).

Satisfacción Laboral. Se utilizó la versión en español del cuestionario de Satisfacción Laboral (Salessi & Omar, 2018). Se trata de una medida de autoinforme con 7 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (de 1= nunca a 5= siempre). La consistencia interna fue adecuada, realizada mediante Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.87$). En este estudio, el modelo presentó índices de confiabilidad adecuados para la escala ($\alpha = 0.73$) y el modelo presentó índices de validez adecuados ($\chi^2 = 24.400$; $df = 11$; $p = 0.011$; CFI = 0.980, TLI = 0.950, RMSEA = 0.050, SRMR = 0.030).

Rendimiento Laboral. Se utilizó la versión en español de la Escala De Rendimiento Laboral Individual (Gabini & Salessi, 2016). Se trata de una medida de autoinforme con 13 ítems con formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos (desde 1= nunca a 5= siempre). La consistencia interna fue aceptable para cada una de las dimensiones: rendimiento con la tarea ($\alpha = 0.74$); comportamientos contraproducentes ($\alpha = 0.73$); rendimiento en el contexto ($\alpha = 0.72$). En este estudio, el modelo presentó índices de confiabilidad adecuados para cada dimensión de la escala: rendimiento con la tarea ($\alpha = 0.84$); comportamientos contraproducentes ($\alpha = 0.70$); rendimiento en el contexto ($\alpha = 0.78$) y el modelo presentó índices de validez adecuados ($\chi^2 = 228.04$; $df = 62$; $p = 0.000$; CFI = 0.980, TLI = 0.980, RMSEA = 0.070, SRMR = 0.039).

Análisis estadístico

Se calcularon estadísticos descriptivos: media (M), desviación estándar (DE) y para el modelo teórico considerado en este estudio se analizó mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales con el estimador MLR, pues es adecuado para variables numéricas y por ser robustos a las desviaciones de normalidad inferencial (Muthen & Muthen, 2017). Debido a que la prueba de Chi cuadrado es sensible al tamaño de muestra (West et al., 2012) se consideraron los índices de bondad de ajuste. La evaluación del ajuste se realizó con el índice de ajuste comparativo (CFI) y Tucker-Lewis index (TLI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR). Se usó los valores de CFI y TLI > 0.90 (Bentler, 1990), RMSEA < 0.080 (MacCallum et al., 1996) y SRMR < .080 (Browne & Cudeck, 1992) que indicarían un ajuste aceptable.

Se consideraron las pautas establecidas en las que la variable mediadora, media entre la variable independiente y dependiente. Por lo que si la variable mediadora es ubicada causalmente entre la variable independiente y dependiente; esta se ve afectada por la a variable independiente que a su vez afecta a dependiente (Baron & Kenny, 1986;

Hayes & Rockwood, 2017). Permitiendo formar una cadena causal para comparar el efecto mediador de las variable mediadora, por lo que para probar el efecto indirecto se aplicó bootstrapping con 5000 interacciones.

Con respecto al análisis de confiabilidad se usó el coeficiente alfa de Cronbach (α) (Abad et al., 2011). El software usado fue "R" en versión 4.1.2 y se usó la librería "lavaan" (Rosseel, 2012) y el paquete "psych" (Kotzé & Nel, 2020).

Resultados

Análisis preliminar

En la Tabla 2 se tiene la matriz de correlaciones y los resultados descriptivos, donde las correlaciones se encuentran entre 0.10 y 0.43 en valor absoluto para las variables de estudio. Además, también se observa las consistencias internas mediante Alfa de Cronbach y se encontraron entre valores que oscilaron entre 0.71 y 0.86.

Tabla 2

Análisis del modelo teórico

En el análisis de modelo teórico se obtuvo un ajuste adecuado, $\chi^2(2) = 6.0$, $p < .001$, CFI = 0.944, TLI=0.938, RMSEA = 0.059 (IC: 0.056 - 0.063), SRMR = 0.072. Con este resultado se confirma la H1 sobre la influencia del aburrimiento laboral ($\beta = -0.628$, $p < .001$) y el liderazgo de servicio ($\beta = 0.368$, $p .001$) en la satisfacción laboral. También la relación positiva de la satisfacción y el rendimiento laboral ($\beta = 0.646$, $p < .001$).

Figura 2. Resultados del modelo estructural explicativo de Rendimiento laboral.

Modelo de mediación

Para el análisis de mediación se usó bootstrapping de 5000 iteraciones y estos resultados se muestran en la Tabla . Se confirma el rol mediador de la satisfacción laboral en la relación entre el liderazgo de servicio y el rendimiento laboral, $\beta = 0.11$, $p = .003$ (H4a). De la misma forma se confirmó el rol mediador entre la aburrimiento laboral y el rendimiento laboral, $\beta = -0.11$, $p < .001$ (H4b).

Tabla 3

Discusión

La satisfacción laboral provee un clima de eficiencia, cambio e innovación en el sistema educativo, (Lin et al., 2019) puesto que impacta de forma positiva sobre el aburrimiento laboral (P. Wang et al., 2020) y provee las condiciones ideales para un buen rendimiento laboral que mejora la calidad de la educación. (Chen et al., 2020). Este estudio investigó el papel mediador que desempeña la satisfacción laboral en las relaciones entre el aburrimiento laboral, el liderazgo de servicio y el rendimiento laboral en docentes de educación básica.

Los resultados indicaron que existe una influencia entre el aburrimiento laboral y liderazgo de servicio. Estudios anteriores respaldan nuestros resultados, pues el liderazgo de servicio previene el aburrimiento en el trabajo, y que los empleados estén dispuestos a realizar sus trabajos (Harju et al., 2018; Khan Marri et al., 2021). Por lo

que, si un líderes directivos tiene conductas inapropiadas e indecentes de abuso, explotación y cargas laborales injustas, crea una sensación de aburrimiento, impotencia, pesimismo y enajenación laboral (Nastiezaie et al., 2022). Mientras que el liderazgo de servicio puede promover el bienestar en los empleados, y reducir el aburrimiento laboral (Harju et al., 2018). Por lo tanto, los líderes educativos deben adoptar por un liderazgo auténtico que mejore y gestione el estrés laboral, (Ismail et al., 2019) evitando tomar decisiones unilaterales que limiten la participación de los docentes, (van Dierendonck & Patterson, 2018) y practicar un liderazgo de servicio basado en valores (Toropova et al., 2021; Uçar & Ugur, 2020) que ofrezca un ambiente positivo (Jentsch et al., 2022) que combata el aburrimiento laboral (Murphy, 2020).

Asimismo, los resultados indicaron una influencia positiva entre el Liderazgo de servicio y la Satisfacción laboral. Estos resultados están en armonía con resultados anteriores (Aboramadan et al., 2020; Dahleez & Aboramadan, 2022). Pues, el liderazgo de servicio permite modelar las actitudes positivas de los empleados y brindan un ambiente de trabajo positivo para el grupo y la organización (Eva et al., 2019). Por lo tanto, un líder educativo debe ir más allá de los aspectos de gestión y cambio; (Gardner-McTaggart, 2022) debe fomentar actitudes de servicio, inclusión (Ketikidou & Saiti, 2022), crear un clima de justicia y confianza mutua; (Kouhsari et al., 2022) y buscar el crecimiento de cada uno de sus docentes, (Papazoglou & Koutouzis, 2022) dejando de lado intereses personales de poder o posición, (Nuttall et al., 2022) lo cual se exprese en una mayor satisfacción laboral docente y por ende, en una mejor calidad de educación.

También los resultados indicaron que la satisfacción laboral predice el rendimiento laboral. Resultados similares se reportaron en estudios previos (M. Li et al., 2018; Rezaee et al., 2018; Wolomasi et al., 2019), en los que se muestra que el rendimiento laboral depende del grado de satisfacción que tenga el docente en su centro de labores. Por lo que mientras las condiciones laborales que tenga el docente para desarrollar sus clases mejoren en cuanto a (Baroudi et al., 2022) remuneración, benéficos, recompensa, reconocimientos y ascensos; (Rezaee et al., 2018) la relación con sus pares y líderes; (Murphy, 2020) y desarrollo personal y profesional, desarrollan mayor satisfacción laboral (Polatcan, 2020). Así, los administradores de educación deben desarrollar estrategias para mejorar la satisfacción docente, que produzca un mejor rendimiento laboral. (Murphy, 2020)

Se confirmó el papel mediador de la satisfacción laboral en la relación entre el liderazgo de servicio y el rendimiento laboral. Resultados anteriores mostraron que la satisfacción laboral desempeña un rol significativo entre el liderazgo de servicio y los resultados que proveen los empleados. Esto indica que el liderazgo de servicio en el rendimiento laboral depende de la satisfacción laboral (Aboramadan et al., 2020). Es decir, cuando los docentes poseen niveles positivos de liderazgo, se sienten motivados a ejercer un mejor desempeño laboral, según sea el grado de satisfacción. (Chiniara & Bentein, 2016) Estos hallazgos sugieren que las instituciones educativas deben emplear y fomentar un liderazgo de servicio centrado en el acompañamiento, apoyo y crecimiento profesional del docente, (K. Li & Zhu, 2022) lo cual conlleva a los docentes a no solo cumplir un horario de clases, sino a sentirse valorados, satisfechos e identificados con la labor que desempeñan y la institución. (Ali Masyhum et al., 2021) Este ambiente agradable de trabajo, caracterizado por un alto nivel de satisfacción laboral, (Alafeshat & Tanova, 2019) hará que los docentes tengan un buen rendimiento laboral. (Rezaee et al., 2018) También, se alienta a las escuelas a adoptar medidas claras para construir una

satisfacción laboral más fuerte, (García Torres, 2019) a través de un clima de justicia y confianza mutua entre directores y docentes, (Dahleez & Aboramadan, 2022) ya que los líderes que desarrollan un liderazgo centrado en fomentar la satisfacción laboral, fidelizan a su personal docente y los comprometen a desarrollar un mejor trabajo, (Hashim et al., 2020) lo cual concluye en una buena imagen del plantel y una educación de calidad. (Utami & Vioreza, 2020)

Asimismo, se confirmó el rol mediador que tiene la satisfacción laboral en la relación entre el aburrimiento y el rendimiento laborales. Esto debido a que la satisfacción laboral tiene un rol positivo y significativo entre el aburrimiento, estrés, carga de trabajo y el desempeño laboral (Jalal & Zaheer, 2017; Zang et al., 2022). El aburrimiento laboral docente tiene sus orígenes en la carga de trabajo. Por lo tanto, si la carga de trabajo es baja, aumenta la satisfacción laboral y el rendimiento (Ganesha Rahyuda & Bagus Danendra, 2019; Tentama et al., 2019). Asimismo, la insatisfacción con el salario se asocia de forma positiva con el aburrimiento y en su defecto influye en la satisfacción y el desempeño laboral (Rezaee et al., 2018). Por lo tanto, se debe revisar el salario y otros beneficios que conducen a la insatisfacción y brindar igualdad de oportunidades en todos los docentes (Jalal & Zaheer, 2017). En este proceso, el uso eficiente de los recursos humanos por parte de los líderes es relevante para mantener la satisfacción en los docentes. (Ekingen, 2021). Por otro lado, el constante estrés que conlleva la praxis académica desencadena agotamiento y aburrimiento en los docentes, lo cual produce a su vez insatisfacción y bajo rendimiento laboral. (Koon & Pun, 2018; Munandar et al., 2019). A mayor agotamiento, mayor riesgo de abandono laboral, mientras que la satisfacción confiere protección y mejor rendimiento laboral. La satisfacción laboral es fundamental para la productividad en una organización. Por lo tanto, una gestión adecuada de la carga de trabajo ayuda a reducir el estrés y el aburrimiento, por consiguiente mejora la satisfacción laboral (Inegbedion et al., 2020).

Asimismo, el estrés afecta gradualmente el desempeño; cuando el aburrimiento laboral se vuelve insoportable, el rendimiento disminuye (Teigen, 1994). En este proceso la satisfacción desempeña un rol fundamental en el rendimiento, (Janib et al., 2021) por lo que la disminución del aburrimiento y el aumento de la satisfacción laboral en un sistema educativo refuerza la competencia individual y colectiva y mejora el rendimiento laboral (Molero Jurado et al., 2019). Es decir, el éxito radica en mejorar la satisfacción laboral a través de soluciones que potencien el compromiso organizacional y aumenten el desempeño laboral. (Loan, 2020) Estudios al respecto muestran que la alegría y amor se relacionan con la satisfacción laboral, mientras que el aburrimiento, la tristeza y el descontento predicen significativamente la satisfacción y el rendimiento laboral. (Atmaca et al., 2020) Es decir, las personas que experimentan presión, fatiga mental (burnout) y aburrimiento, presentan menor satisfacción laboral. En este proceso el apoyo de los líderes para generar actitudes laborales favorables es fundamental (Srimarut & Mekhum, 2020) (Madigan & Kim, 2021).

El presente estudio proporciona implicancias prácticas para incrementar el rendimiento laboral. Las diferentes dimensiones positivas como el liderazgo de servicio promueven el desarrollo de la educación. Por lo que es necesario la formulación de políticas para preparar a los educadores para un liderazgo en las escuelas, pues, los líderes escolares juegan un papel importante en el apoyo y participación para la toma de decisiones y la satisfacción laboral. Asimismo, el reclutamiento y selección de líderes con un conjunto de habilidades, íntegros, empoderamiento y empáticos, permitiría que el liderazgo de

servicio puede proveer el bienestar a los empleados al disminuir el aburrimiento y generar una cultura organizacional en la que los empleados sientan el compromiso con la organización y el trabajo. Por otro lado, los directivos pueden generar puestos de trabajo que aumenten las emociones positivas en los empleados, implementen ideas, y aumente su confianza. También es importante la generación de políticas que se enfoquen en lo que a los docentes lo motive a sentirse satisfechos y se sientan satisfechos para que se pueda incrementar el rendimiento de los docentes.

Limitaciones

Se trata de un conjunto de datos transversales, lo que limita el alcance de relaciones causales. Sin embargo, en base a la revisión de la literatura y teorías fundamentadas fueron sustentadas sustancialmente. Por lo que se recomienda en un futuro realizar estudios longitudinales. La investigación tuvo mayor participación de mujeres, lo que provee dificultad al generalizar los resultados a ambos grupos. Por otro lado, la investigación provee datos de una determinada región del Perú, y no se consideraron otras regiones o muestras, por tanto, las generalizaciones para otros países deben tomarse con precaución.

Conclusión

Este estudio mostró que el aburrimiento laboral tiene una relación indirecta negativa con el rendimiento laboral, mientras que el liderazgo de servicio tiene un efecto indirecto positivo sobre el rendimiento laboral. Asimismo, la medición de la satisfacción laboral puede amortiguar el efecto negativo del aburrimiento laboral sobre el rendimiento laboral. Se realza el poder analizar complejas relaciones que permitan evaluar los efectos de estas variables y establecer estrategias que permitan la mejora de una población vulnerable a cambios como lo son los educadores.

Referencias

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Abiodun, A. O., Peter, O. K., & Chiedu, A. A. (2013). Management style as a correlate of job performance of employees of selected Nigerian brewing industries. *African Journal of Business Management*, 7(36). <https://doi.org/10.5897/ajbm2013.7165>
- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2020). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 562–584. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1923/FULL/PDF>
- Afshar, H. S., & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1).
- Alafeshat, R., & Tanova, C. (2019). Servant leadership style and high-performance work system practices: Pathway to a sustainable Jordanian airline industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 6191. <https://doi.org/10.3390/su11226191>
- Ali Masyhum, M., Musa, M., Oyot, D., & Norazmi bin Nordin, M. (2021). Headmasters Leadership On Task Load And Job Satisfaction Of Special Education Teachers In

Malaysia*. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 11).

- Alvarado, S., Quero, Y., & Bolivar, M. (2016). Style and work motivation management in the basic schools in the municipality Miranda. *Revista Negotium*, 12(35), 56–79. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283005.pdf>
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdoğan, T., & Yaylı, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90, 103025. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103025>
- Ato, M., Juan, L., & Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. 1052.
- Bakar, R. (2018). The influence of professional teachers on Padang vocational school students' achievement. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(1). <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.12.017>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2022). A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2), 127–146. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186–3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Brezicha, K. F., Ikoma, S., Park, H., & LeTendre, G. K. (2020). The ownership perception gap: exploring teacher job satisfaction and its relationship to teachers' and principals' perception of decision-making opportunities. *International Journal of Leadership in Education*, 23(4). <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1562098>
- 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>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35–70). Jossey-Bass Publishers.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., Chen, S., Xie, Z., Zhang, X., Zhao, Y., & Gu, X. (2020). Are you tired of working amid the pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against job burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249188>

- Chiniara, M., & Bentein, K. (2016). Linking servant leadership to individual performance: Differentiating the mediating role of autonomy, competence and relatedness need satisfaction. *Leadership Quarterly*, 27(1), 124–141. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.004>
- Chung, P., & Bell, A. H. (2015). *25 principles of service leadership*. Lexington Publishing.
- Dahleez, K., & Aboramadan, M. (2022). Servant leadership and job satisfaction in higher education: the mediating roles of organizational justice and organizational trust. *International Journal of Leadership in Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2052753>
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B. J., & Lebreton, J. M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(SUPPL. 1). <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x>
- Ekingen, E. (2021). The Effect of Organizational Justice on Job Performance and the Mediating Role of Job Satisfaction: A Study on Nurses. *Hospital Topics*, 1–10. <https://doi.org/10.1080/00185868.2021.1969874>
- Eren, A. (2016). Unidirectional cycles of boredom, boredom coping strategies, and engagement among prospective teachers. *Social Psychology of Education*, 19(4). <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9348-8>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *Leadership Quarterly*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, 39(3). <https://doi.org/10.1080/0013188970390307>
- Fisherl, C. D. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*, 46(3). <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31–44. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.V16.N1.15714>
- Ganesha Rahyuda, A., & Bagus Danendra, A. A. N. (2019). The Effect of Work Loads on Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Journal of Business Management and Economic Research*, 3(8), 40–49. <https://doi.org/10.29226/tr1001.2019.147>
- García Torres, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111–123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>
- Gardner-McTaggart, A. C. (2022). Educational leadership and global crises; reimagining planetary futures through social practice. *International Journal of Leadership in Education*, 25(4), 647–663. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1811900>
- Greenleaf, R. K. (1998). *The power of servant-leadership: essays* (L. C. Spears (ed.)). Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Harju, L. K., Schaufeli, W. B., & Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant

- leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1). <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2016-0237>
- Hashim, M., Malik, H. A., Bhatti, A., Ullah, M., & Haider, G. (2020). Servant Leadership and Job Satisfaction among Academicians. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(2), 8–17. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V12I2.201051>
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39–57. <https://doi.org/10.1016/J.BRAT.2016.11.001>
- Hwang, Y. S., Bartlett, B., Greben, M., & Hand, K. (2017). A systematic review of mindfulness interventions for in-service teachers: A tool to enhance teacher wellbeing and performance. In *Teaching and Teacher Education* (Vol. 64). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.015>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Ismail, S. N., Abdullah, A. S., & Abdullah, A. G. K. (2019). The effect of school leaders' authentic leadership on teachers' job stress in the Eastern part of peninsular Malaysia. *International Journal of Instruction*, 12(2), 67–80. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.1225a>
- Jalal, R. N.-U.-D., & Zaheer, M. A. (2017). Does Job Satisfaction Mediate the Relationship of Workload, Remuneration and Psychological Reward with Job Performance? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(9), 64. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i9/3309>
- Jamal, M. (2007). Type-A behavior in a multinational organization: A study of two countries. *Stress and Health*, 23(2). <https://doi.org/10.1002/smi.1126>
- Janib, J., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17(2), 85–99. <https://doi.org/10.24191/AJUE.V17I2.13394>
- Jentsch, A., Hoferichter, F., Blömeke, S., König, J., & Kaiser, G. (2022). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership. *Psychology in the Schools*. <https://doi.org/10.1002/pits.22788>
- Jex, S. M. (2002). A scientist-practitioner approach, organizational psychology. New York: Jhon Wiley & Son.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226/FULL/XML>
- Kass, S. J., Vodanovich, S. J., & Callender, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2). <https://doi.org/10.1023/A:1011121503118>

- Ketikidou, G., & Saiti, A. (2022). The promotion of inclusive education through sustainable and systemic leadership. In *International Journal of Leadership in Education*. Routledge. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2032368>
- Khan, M. M., Mubarak, S., & Islam, T. (2020). Leading the innovation: role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0187>
- Khan Marri, M. Y., Jamshaid, R., & Aqdas, R. (2021). Impact of Perceived Organizational Support, Servant Leadership, Creative Self-Efficacy, and Conscientiousness on Job Boredom Via Job Crafting: A Study on Banking Sector of Pakistan. *IRASD Journal of Management*, 3(3). <https://doi.org/10.52131/jom.2021.0303.0042>
- Koon, V. Y., & Pun, P. Y. (2018). The Mediating Role of Emotional Exhaustion and Job Satisfaction on the Relationship Between Job Demands and Instigated Workplace Incivility. *Journal of Applied Behavioral Science*, 54(2), 187–207. <https://doi.org/10.1177/0021886317749163>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *Undefined*, 7(1), 146–152. <https://doi.org/10.1016/J.EXIS.2020.01.009>
- Kouhsari, M., Navehebrahim, A., Zeinabadi, H., & Abbasian, H. (2022). Exploring positive school leadership practices in Iranian primary schools. *International Journal of Leadership in Education*. <https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2052759>
- Li, K., & Zhu, G. (2022). Promoting teaching innovation of Chinese public-school teachers by team temporal leadership: The mediation of job autonomy and the moderation of work stress. *PLoS ONE*, 17(7 July), e0271195. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271195>
- Li, M., Pérez-Díaz, P. A., Mao, Y., & Petrides, K. V. (2018). A multilevel model of teachers' job performance: Understanding the effects of trait emotional intelligence, job satisfaction, and organizational trust. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02420>
- Lin, C. Y., Huang, C. K., & Zhang, H. (2019). Enhancing Employee Job satisfaction via E-learning: The Mediating Role of an Organizational Learning Culture. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 35(7), 584–595. <https://doi.org/10.1080/10447318.2018.1480694>
- Liu, W., & Zhao, L. (2022). Servant leadership and work performance of public servants: Exploring the mediating role of public service motivation and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 32(4), 334–339. <https://doi.org/10.1080/14330237.2022.2075626>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Lugo, M. M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2016). Cuando el trabajo aburre: Análisis de

las propiedades psicométricas de la Escala de Aburrimiento Laboral (EAL). *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(1), 7–20.

- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and determination of sample size for covariance structure modeling of fit involving a particular measure of model. *Psychological Methods*, 13(2), 130–149.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. In *Teaching and Teacher Education* (Vol. 105, p. 103425). Pergamon. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Malingkas, M., Senduk, J., Leadership, S. S.-... and, & 2018, U. (2018). The Effects of Servant Leader and Integrity of Principal Performance in Catholic Senior High Schools in North Sulawesi, Indonesia. *ERIC*, 8(1).
- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00083-6)
- Molero Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Atria, L., Oropesa Ruiz, N. F., & Gázquez Linares, J. J. (2019). Burnout, Perceived Efficacy, and Job Satisfaction: Perception of the Educational Context in High School Teachers. *BioMed Research International*, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/1021408>
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-10-2018.2284357>
- Murphy, D. E. (2020). *The Relationship Between Servant Leadership and Teacher Retention and Student Achievement*.
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus user' guide* (8th ed.).
- Nastiezaie, N., Vahdani, A., Porki, A., Galavi, Z., & Ramroudi, M. (2022). The Effect of Despotic Leadership on Work Alienation with the Mediating of Work Boredom. *International Journal of Psychological Studies*, 14(2), 54. <https://doi.org/10.5539/ijps.v14n2p54>
- Nuttall, J., Henderson, L., Wood, E., & Trippestad, T. A. (2022). Policy rhetorics and responsabilization in the formation of early childhood Educational Leaders in Australia. *Journal of Education Policy*, 37(1), 17–38. <https://doi.org/10.1080/02680939.2020.1739340>
- Orphanos, S., & Orr, M. T. (2014). Learning leadership matters. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(5). <https://doi.org/10.1177/1741143213502187>
- Papazoglou, A., & Koutouzis, M. (2022). Educational leadership roles for the development of learning organizations: Seeking scope in the Greek context. *International Journal of Leadership in Education*, 25(4), 634–646. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1690950>
- Paul, W. K., Smith, K. C., & Dochney, B. J. (2012). Advising as Servant Leadership: Investigating the Relationship. *NACADA Journal*, 32(1). <https://doi.org/10.12930/0271-9517-32.1.53>

- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Polatcan, M. (2020). The Effect of Servant Leadership on Teacher Alienation: The Mediating Role of Supportive School Culture. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 138–149. <https://doi.org/10.15345/iojes.2020.03.011>
- Rezaee, A., Khoshsima, H., Zare-Bahtash, E., & Sarani, A. (2018). A mixed method study of the relationship between EFL teachers' job satisfaction and job performance in Iran. *International Journal of Instruction*, 11(4), 391–408. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11425a>
- Rimaz, S., Alimohammadi, I., Abolghasemi, J., Gholami, A., Mokhtari, M., Varse, F., Taheri, F., & Moradi, Y. (2020). Psychometric properties of a Farsi version of the Dutch Boredom Scale Questionnaire (DUBS) in the employees of Iranian University of Medical Sciences. *Iran Occupational Health*, 17(1).
- Rosseel, Y. (2012). lavaan : An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–93. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H., & Rao, C. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability* 2020, Vol. 12, Page 3390, 12(8), 3390. <https://doi.org/10.3390/SU12083390>
- Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2018). *Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla.* <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the Job Does Not Fit: The Moderating Role of Job Crafting and Meaningful Work in the Relation Between Employees' Perceived Overqualification and Job Boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2). <https://doi.org/10.1177/1069072719857174>
- Sendjaya, S., Eva, N., Butar Butar, I., Robin, M., & Castles, S. (2019). SLBS-6: Validation of a Short Form of the Servant Leadership Behavior Scale. *Journal of Business Ethics*, 156(4). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3594-3>
- Shek, D. T. L., Yu, L., & Siu, A. M. H. (2015). Interpersonal competence and service leadership. In *International Journal on Disability and Human Development* (Vol. 14, Issue 3). <https://doi.org/10.1515/ijdhhd-2015-0407>
- Srimarut, T., & Mekhum, W. (2020). The influence of workload and co-worker attitude on job satisfaction among employees of pharmaceutical industry in Bangkok, Thailand: The mediating role of training. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 603–611. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.88>
- Stupnisky, R. H., Hall, N. C., & Pekrun, R. (2019). Faculty enjoyment, anxiety, and boredom for teaching and research: instrument development and testing predictors of success. *Studies in Higher Education*, 44(10). <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1665308>
- Tam, K. Y. Y., van Tilburg, W. A. P., Chan, C. S., Igou, E. R., & Lau, H. (2021). Attention Drifting In and Out: The Boredom Feedback Model. In *Personality and Social Psychology Review* (Vol. 25, Issue 3). <https://doi.org/10.1177/10888683211010297>

- Teigen, K. H. (1994). Yerkes-Dodson: A Law for all Seasons. *Theory & Psychology*, 4(4), 525–547. <https://doi.org/10.1177/0959354394044004>
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182/FULL/XML>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1). <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Uçar, R., & Ugur, S. (2020). Teachers' Views On School Principals' Servant Leadership Behaviors: A Mixed Method Study. *Educational Administration: Theory & Practice*, 26(3), 565–611. <https://doi.org/10.17762/KUEY.V26I3.24>
- Utami, P. P., & Vioreza, N. (2020). Teacher Work Productivity in Senior High School. *International Journal of Instruction*, 14(1), 599–614. <https://doi.org/10.29333/IJI.2021.14136A>
- van Dierendonck, D., & Patterson, K. (2018). Practicing Servant Leadership: Developments in Implementation. In *Practicing Servant Leadership: Developments in Implementation*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-75644-8>
- van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2016). Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction. *Work and Stress*, 30(3). <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1206151>
- Wang, K., Li, Y., Luo, W., & Zhang, S. (2020). Selected Factors Contributing to Teacher Job Satisfaction: A Quantitative Investigation Using 2013 TALIS Data. *Leadership and Policy in Schools*, 19(3). <https://doi.org/10.1080/15700763.2019.1586963>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 2505. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.576768/BIBTEX>
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(1). <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9138-9>
- West, S. G., Taylor, A. B., & Wu, W. (2012). Model fit and model selection in structural equation modeling. In R. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 209–231). The Guilford Press.
- Wolomasi, A. K., Asaloei, S. I., & Werang, B. R. (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 8(4), 575–580. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>
- Xu, Y., & Patmor, G. (2012). Fostering Leadership Skills in Pre-Service Teachers.

Zang, N., Cao, H., Zhou, N., Jiang, L., & Li, B. (2022). Job load, job stress, and job exhaustion among Chinese junior middle school teachers: Job satisfaction as a mediator and teacher's role as a moderator. *Social Psychology of Education*, 25(5), 1003–1030. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09719-1>

FIGURAS Y TABLAS

Figura 3. Modelo teórico.

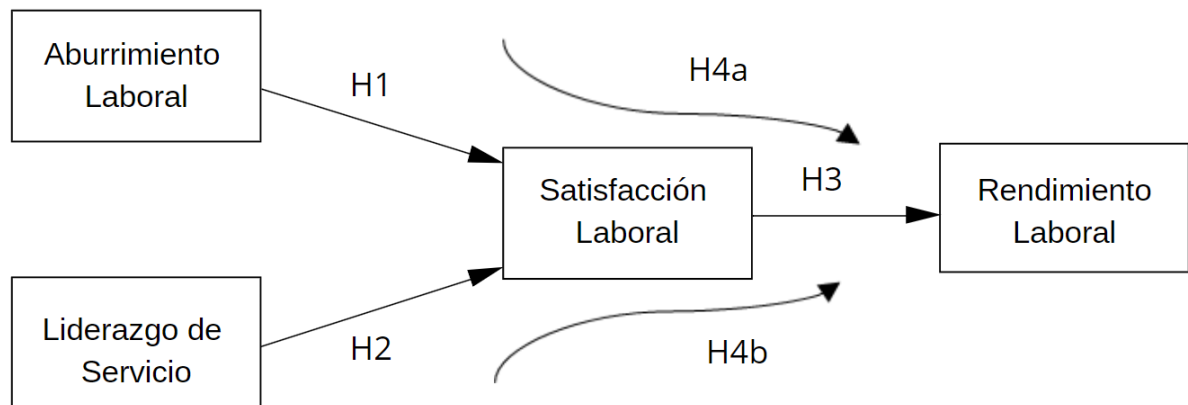


Tabla 1. Información sociodemográfica.

		n	%
Sexo	Femenino	428	77.1
	Masculino	127	22.9
Región	Costa	404	72.8
	Selva	77	13.9
	Sierra	74	13.3
Institución Educativa donde labora	Estatal	362	65.2
	Privada	193	34.8
Nivel	Inicial	185	33.3
	Primaria	203	36.6
	Secundaria	167	30.1
Tipo de empleado	Empleado(a)	256	46.1
	Contratado(a)	299	53.9
Nivel Académico	Empleado(a) Fijo(a)	299	53.9
	Bachiller	153	27.6
	Doctor	8	1.4
	Licenciado	264	47.6
	Magister	93	16.8
	Técnico	37	6.7

Tabla 02

Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio

Variables	M	DE	α	1	2	3
1. Rendimiento laboral	72.70	8.41	0.84	–		
2. Satisfacción laboral	29.06	3.67	0.73	0.29**	–	
3. Aburrimiento laboral	6.07	7.96	0.86	-0.43**	-0.34**	–
4. Liderazgo de servicio	21.89	4.15	0.71	0.17**	0.23**	-0.10*

Nota: Todas las correlaciones son estadísticamente significativas (* p < .05. **, p < .01.)
α = Coeficiente alfa

Figura 4. Resultados del modelo estructural explicativo de Rendimiento laboral.

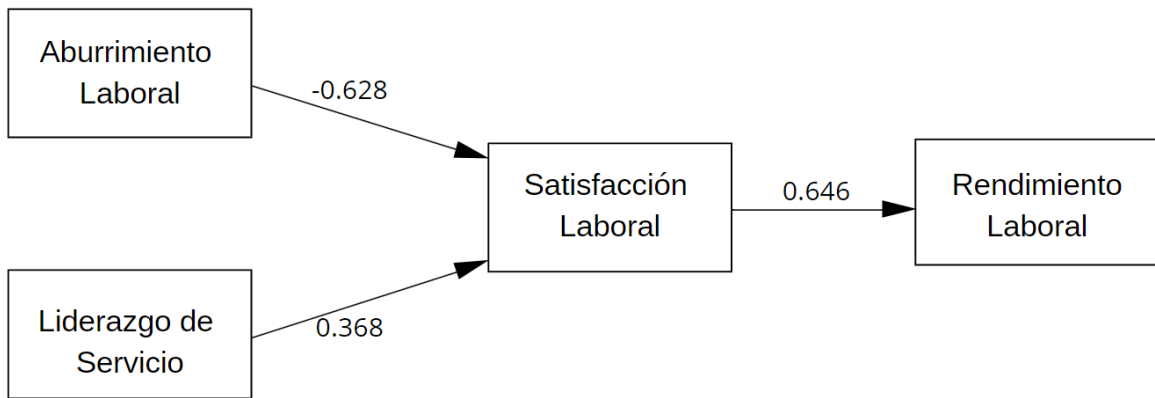


Tabla 3

Hipótesis de investigación sobre efectos indirectos y sus estimaciones

Hipótesis	Ruta en el modelo	β	p	95%CI	
				LL	UL
Hipótesis 4a	Liderazgo de servicio → satisfacción laboral → rendimiento laboral	0.110	.003	0.05	0.19
Hipótesis 4b	Aburrimiento laboral → satisfacción laboral → rendimiento laboral	-0.117	<.001	-0.17	-0.07

ANEXO 1.

Versión en español de la Escala de Comportamiento de Liderazgo de Servicio (SLBS-6)

Artículos	1 (totalmente en desacuerdo)	2	3	4	5 (totalmente de acuerdo)
1. Usa el poder al servicio de los demás, no para su ambición					
2. Me da derecho a cuestionar sus acciones y decisiones.					
3. Me respeta por lo que soy, no por cómo lo hago sentir					
4. Mejora mi capacidad para las acciones morales.					
5. Me ayuda a generar un sentido de significado a partir de la vida cotidiana en el trabajo.					
6. Contribuye a mi crecimiento personal y profesional.					

Evidencia de sumisión o publicación del artículo en una revista de prestigio

Job boredom, servant leadership as predictors of job performance: the mediating role of job satisfaction in basic education teachers

Jeremy Campos-Segura, Wilter C. Morales García*


Original Research, Front. Psychol. - Educational Psychology

Received on: 22 Jan 2023, Edited by: Muhammad Waheed Akhtar ✉

Manuscript ID: 1149479

Research Topic: The Psychological Outcomes for Leadership and Employees in the Education Sector

Keywords: boredom, Leadership, performance, Satisfaction, Job

 NO ACTION IS REQUIRED FROM YOU

The Associate Editor Daniel Rodriguez is evaluating any revisions made to the manuscript to take a final decision.

History	Editor	Reviewer 1	Reviewer 2	Reviewer 3	•A•I•R•A•
	Active	Finalized	Finalized	Finalized	
Date	Updates				
08 Feb 2023	Review of Review Editor 2 finalized.				
	Corresponding Author Jacksaint Saintila re-submitted manuscript.				
07 Feb 2023	Editorial Office reminded you to respond to reviewer 2 and/or resubmit your manuscript in the discussion forum.				



**Copia de la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo
aprobado por el CEPG**



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

RESOLUCIÓN N° 243-2023/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 15 de febrero de 2023

VISTO:

El expediente seguido por **JERAMY MANUEL CAMPOS SEGURA**, con código N° 201711215 de la Maestría en Educación, mención en Administración Educativa de la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa dentro del ámbito que la ley lo determina;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación y obtención del grado académico de Maestro;

Que el Jurado Dictaminador encargado de administrar el proceso de dictamen correspondiente al trabajo de investigación, ha presentado el dictamen favorable correspondiente a Jeramy Manuel Campos Segura, para que sustente el trabajo de investigación titulado: "Aburrimiento laboral, liderazgo de servicio como predictores del desempeño laboral: el papel mediador de la satisfacción laboral en los maestros de educación básica", conducente al grado académico de Maestro en Educación, mención en Administración Educativa;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 15 de febrero de 2023 y con las disposiciones establecidas por el Artículo N° 46° del Reglamento General de Tesis de la Universidad Peruana Unión, y el Artículo N° 38° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado;

SE RESUELVE:

1. Aprobar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación de: **JERAMY MANUEL CAMPOS SEGURA**, titulado: "Aburrimiento laboral, liderazgo de servicio como predictores del desempeño laboral: el papel mediador de la satisfacción laboral en los maestros de educación básica"; conducente al grado académico de Maestro en Educación, mención en Administración Educativa; el día martes 21 de febrero de 2023 a las 16:00 horas, en la modalidad Online sincrónica.
2. Nombrar el jurado encargado de administrar la sustentación de la tesis referida, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Presidente: Dr. Carlos Daniel Corrales Ruiz
Secretario: Mg. Denis Frank Cunza Aranzábal
Asesor: Mg. Wilter Charming Morales García
Vocal: Mg. Percy Germán Ruiz Mamani

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Damaris Susaña Quinteros Zuñiga
DIRECTORA GENERAL



Dra. Ethel Afiez Ortiz
SECRETARIA ACADÉMICA

Carta de aprobación de comité de ética.



Una Institución Adventista

Ñaña, Lima, 09 de febrero de 2022

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de investigación del investigador Jeramy Manuel Campos Segura, identificado con Código Universitario N° 20171125 y, su asesor Mg. Walter Charming Morales Garcia, identificado con DNI N° 46061588, con título "**Clima Psicosocial, Liderazgo de servicio, Aburrimiento laboral, Satisfacción laboral como predictores del Rendimiento laboral en docentes peruanos, 2022**", fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, el bienestar de sus participantes y la conformidad en función de los estándares establecidos en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión. Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número **2022-CE-EPG-000103**.

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Presidente
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Mg. Denis Frank Cunza Aranzábal
Secretario
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Instrumento(s) de recolección de datos.

N°	ítems	Escala de medición
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios	Cada ítem se responde a partir de una escala Likert de 7 puntos (comprendida entre 1: totalmente en desacuerdo y 7: totalmente de acuerdo).
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos	
3	Cuando pude, realicé tareas laborales desafiantes	
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados	
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis	
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas	
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	
15	Participé activamente de las reuniones laborales	
16	Mi planificación laboral fue óptima	
17	Usa el poder al servicio de los demás, no para su ambición	escala de tipo Likert de 5 puntos que va desde 1 (Muy en desacuerdo) hasta 5 (Muy de acuerdo)
18	Me da derecho a cuestionar sus acciones y decisiones.	
19	Me respeta por lo que soy, no por cómo lo hago sentir	
20	Mejora mi capacidad para las acciones morales.	
21	Me ayuda a generar un sentido de significado a partir de la vida cotidiana en el trabajo.	
22	Contribuye a mi crecimiento personal y profesional.	
23	Me siento aburrido en mi trabajo.	desde 0 (nunca) a 6 (siempre).
24	Las tareas de mi trabajo me estimulan muy poco o nada.	
25	Siento que en mi trabajo estoy perdiendo tiempo, que podría estar utilizando en otras cosas.	
26	Las tareas que realizo en mi trabajo no me animan.	
27	Las tareas que realizo en mi trabajo NO me interesan, pero lo que hago me ayuda a pagar mis deudas.	
28	Las tareas que realizo en mi trabajo son irrelevantes para mí.	

29	Las horas en mi trabajo se hacen largas porque NO tengo nada que hacer.	tipo Likert de 5 puntos, variando de 1= nunca a 5= siempre)
30	Siento que el tiempo es eterno cuando estoy en mi trabajo.	
31	En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades.	
32	En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño.	
33	Me siento bien trabajando para esta empresa.	
34	Me siento agusto con mis compañeros de trabajo.	
35	Mi trabajo me da seguridad laboral.	
36	Mi salario es apropiado.	
37	Considerándolo en términos generales tengo un buen trabajo.	