

# Situación laboral y satisfacción profesional de los Contadores Públicos en el Departamento de Lambayeque – 2021

*por* Irela Jeanette Pretel Nazario

---

**Fecha de entrega:** 13-may-2024 06:28a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2378195899

**Nombre del archivo:** I.F.\_DE\_TESIS\_Bach.\_IRELA\_J.\_PRETEL\_NAZARIO.docx (665.65K)

**Total de palabras:** 11855

**Total de caracteres:** 68413

## I. INTRODUCCIÓN

La situación actual desde el punto de vista socio-económico global, los avances tecnológicos, la permanente innovación de las organizaciones, exigen y comprometen la eficiencia y efectividad de sus recursos humanos de allí la importancia de conocer la influencia de la situación laboral en lo que se refiere a régimen de labores, condiciones laborales, niveles remunerativos con la satisfacción profesional de los contadores públicos de Lambayeque. De acuerdo a estudios de investigación realizados son varios los factores como clima laboral, cultura organizacional, puestos de trabajo y otros que están relacionados con la satisfacción profesional en el campo laboral de los contadores. Damián (2018) investigó la empleabilidad y situación laboral de los egresados de contaduría y los resultados arrojan altos índices de inclusión en relación a la empleabilidad laboral, egresados que trabajan como asistentes contables con remuneraciones pequeñas y con sobre carga de trabajo, asimismo Roncancio et al. (2018) en la investigación análisis cuantitativo de la satisfacción en el trabajo de contadores públicos en el sector privado de Bogotá entre sus resultados concluye que el monto remunerativo, formalidad en el trabajo afectan la satisfacción laboral, por otro lado Núñez (2018) investigó la satisfacción laboral y productividad de los colaboradores del estudio de contadores públicos y asociados Andrade SAC y concluyó que la satisfacción laboral tiene una relación significativa con la productividad, mientras que Ovkaric (2019) en la investigación titulada: Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito de Lambayeque obtuvo como resultados que el nivel de satisfacción laboral es alto. Dadas estas circunstancias de la realidad problemática reiteramos la necesidad de realizar un trabajo de investigación enmarcado en el área profesional de contabilidad en el departamento de Lambayeque. El contador público con la debida aplicación de los principios y fundamentos de su formación profesional tiene el reto de participar en el desarrollo de las organizaciones, contribuyendo de una manera certera en el proceso de la toma de decisiones orientadas a la solución de los problemas empresariales, de la comunidad y el país. La profesión contable en el país y el mundo es una de las más solicitadas, exigiendo en su proceso formativo la aplicación idónea de las normas internacionales, leyes

aplicables en el país, en el campo latino americano y mundial como lo señala la IFAC. El problema general es: ¿La situación laboral influye en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos en el departamento de Lambayeque - 2021?, y sus problemas específicos son: P1 ¿El estado laboral actual influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque? P2 ¿El régimen laboral influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque? P3 ¿Las condiciones laborales influyen en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque?; respecto a la justificación: “Si bien las instituciones impulsan la satisfacción laboral, del mismo modo intervienen como creadoras de desazón o insatisfacción” como lo demuestra el examen publicado por Montes (2019). Justificamos nuestra investigación en lo referente a la parte teórica: los conocimientos consultados y expresados en el marco teórico fueron el sustento en la definición de las variables en estudio y determinación de sus indicadores; respecto a la parte metodológica: en la medición se utilizó Alfa de Cronbach en SPSS para evaluar la confiabilidad interna de las preguntas de los cuestionarios, es decir esto nos ayudará a evaluar cuan consistentes y relacionadas entre sí son las preguntas en una escala de medición, también se utilizó el método estadístico chi cuadrado de Pearson para establecer si las dos variables están o no relacionadas como se plantea en la hipótesis; en lo concerniente a la parte práctica: las conclusiones de la investigación son parte del conocimiento científico que será utilizado en la toma de decisiones profesionales y empresariales, para optimizar la gestión en los organismos en relación a eficiencia, eficacia y rendimientos. La presente investigación tiene como objetivo general: Determinar si la situación laboral influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque – 2021, y sus objetivos específicos: O1 Analizar si el estado laboral actual influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque-2021. O2 Examinar si el régimen laboral influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque-2021. O3 Analizar si las condiciones laborales influyen en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque-2021. Finalmente tenemos la siguiente hipótesis general: La situación laboral si influye en la satisfacción profesional de los

contadores públicos en el departamento de Lambayeque -2021. Y las siguientes hipótesis específicas H1 El estado laboral actual si influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque. H2 El régimen laboral si influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque. H3 Las condiciones laborales si influyen en la satisfacción del ejercicio profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque.

## II. DESARROLLO

En relación a los antecedentes internacionales, se tiene que Roncancio et al. (2018) en su investigación denominada: Análisis cuantitativo de la satisfacción en el trabajo de contadores públicos en el sector privado de Bogotá – Universidad Santo Tomás de Colombia. El objetivo de la investigación es determinar la satisfacción laboral de los contadores públicos en sector empresarial de Bogotá, se trata de una investigación cuantitativa – descriptiva, la población estuvo conformada por los profesionales que laboran en el sector empresarial y su muestra por 328 colegiados; se utilizó como técnica a la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Los resultados obtenidos en el trabajo señalan que la satisfacción de los contadores públicos depende de la remuneración y del tipo de contrato.

Oliveros (2018) en su investigación titulada: Situación laboral del contador público egresado de la Universidad del Valle Sede Pacífico tiene como objetivo: Analizar la situación laboral del contador público egresado de la Universidad del Valle, se encontró que la investigación es de tipo descriptiva, con un carácter deductivo, una población conformada por 611 contadores y la muestra por 236 contadores egresados. La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario, luego de realizar el análisis se pudo evidenciar que la mayoría no se desempeña en labores contables, en cuanto a los ingresos perciben entre 2 y 3 salario mínimo vital legal vigente que lo consideran bajo; y la mayoría de los contadores que ejercen su profesión lo hacen en forma independiente.

Si nos referimos a los antecedentes nacionales tenemos que Núñez (2018) en su tesis titulada: Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores del estudio contable contadores públicos & auditores Andrade SAC. Universidad Autónoma – Lurín Perú, señala como objetivo establecer la correlación que hay entre la satisfacción laboral y el nivel de productividad para formular estrategias de posicionamiento en el sector de servicios; la investigación fue descriptiva – correlacional, con una población y muestra de 30 participantes del estudio contable contadores públicos & auditores Andrade S.A.C, utilizando como instrumento el cuestionario. Para medir la variable satisfacción laboral se

emplearon los siguientes indicadores: compensaciones laborales que abarca reconocimientos, salarios e incentivos, el régimen laboral como la jornada de trabajo; condiciones laborales que incluyen: bienestar, integración - salud; y clima organizacional que comprende: trabajo en equipo, motivación y trato cordial; para dichos indicadores tenemos que la percepción en la mayoría de los encuestados es positiva y fluctúa entre media a alta. Los corolarios logrados expusieron un descriptivo de correlación en R de Pearson de 0,937, y un p-valor de 0,000, menor a 0.05, por ende, se afirma que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con la productividad, las condiciones y régimen laborales.

Ramos (2018) en su investigación denominada: Situación laboral de los titulados como contadores públicos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, estableció como objetivo general el determinar la situación laboral de los titulados como contadores públicos en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, el tipo de investigación es descriptiva y la población la conforman todos titulados como contadores públicos de la carrera de contabilidad de la universidad en mención, mientras que la muestra fueron 53 titulados. Dentro de los resultados se determinó que la situación laboral de los encuestados a abril 2011 fue la adecuada dentro del mercado laboral de Huancavelica, el estudio concluyó que el 51% de los contadores trabajan en el sector privado y la diferencia en el sector público, asimismo con respecto al cargo que ocupaban en su mayoría desarrollaban trabajo operativo y la minoría se desempeñaban como directivos o ejecutivos, y el 50,9% de los casos en estudio llegan a obtener trabajo en el área contable informados a través de avisos publicitarios. La evidencia muestra que se ha rechazado la hipótesis nula, por consiguiente, se ha aceptado la hipótesis alterna en el sentido la situación laboral de los egresados como contadores públicos de la facultad es adecuada a un nivel de confianza del 95%. Después de haber revisado en los diferentes repositorios de las universidades del departamento de Lambayeque no se ha encontrado trabajos de investigación similares a las variables en estudio, sin embargo, ello no constituye una limitante para desarrollar el tema propuesto, por el contrario, es una motivación para que

sea precedente de futuras investigaciones, optamos en considerar 2 tesis cuyas características tienen algunas coincidencias con las variables en estudio.

Hurtado (2021) en su investigación titulada: Impacto de la situación laboral de los trabajadores en la competitividad de la empresa exportadora RM packing & services. Universidad San Martín de Porres – Lambayeque – Perú tiene como objetivo general: establecer el efecto causal de la situación laboral en la competitividad de la empresa exportadora RM packing & services en la Región Lambayeque durante el periodo 2015 – 2018, encontramos que la investigación es cuantitativa-correlacional; la población la conformaron 15 empresas de la región dedicadas a la exportación, y la muestra por los 10 colaboradores de la empresa RM Packing & Services entre administrativos y del área de producción; respecto a la técnica e instrumento se utilizó la entrevista y encuesta respectivamente. En cuanto a los resultados casi en su totalidad la situación laboral en lo referente a compensaciones y beneficios, seguridad - salud, capacitación y promoción, impacta directamente en la competitividad de la organización.

Continuando con los antecedentes locales tenemos a Ovkaric (2019) en su investigación denominada: Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito - Lambayeque 2019 realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo tiene como objetivo general: determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito de Lambayeque 2019, asimismo encontramos que la investigación es cuantitativa, descriptiva y aplicada. La población y muestra estuvo integrada por 78 trabajadores del área de ventas, asesores, coordinadores de 9 tiendas, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento se usó la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma. Los resultados obtenidos indican que la satisfacción laboral es alta, se logró determinar que los beneficios, tiempo de antigüedad laboral, remuneraciones son elevadas y cubren sus expectativas económicas, asimismo los colaboradores se encuentran satisfechos por el trato y reconocimiento adecuado que reciben de la empresa, además indican que es satisfactorio desarrollar sus actividades en un ambiente solidario de colaboración entre compañeros de trabajo.

Los antecedentes permiten vínculos con el tema de investigación, con algunas importantes coincidencias en relación a situación laboral y satisfacción profesional, sus indicadores, contenidos relacionados al estado laboral actual, régimen y condiciones laborales. Los análisis obtenidos nos ayudan en la estructuración de las variables para su medición y base metodológica.

### **Base Teórica**

#### **Situación Laboral:**

Trabajar ahora puede simbolizar diversas vicisitudes, tomar distintas maneras y tiempos, varias características de vínculos laborales, así como de contratos y denominaciones, sin embargo, logramos advertir componentes característicos como una prueba está su precarización, su naturalidad, el deterioro de beneficios, sueldos menores al sueldo mínimo, entre otras legales retribuciones laborales que no se otorgan en incontables ocasiones. Según la socióloga Dinerstein (2018) en su libro titulado: El trabajo en transición, crisis, subjetividad, indica que “el trabajo digno, es el que provee al empleado, su prole y colectividad progreso socioeconómico, y actualmente de manera mínima se sigue presentando” (pág. 27).

Los empleados se ven forzados a consentir situaciones laborales inestables e inclusive no conducentes a sus preparaciones y experiencias con la expectativa de poder pagar todos sus egresos y en ciertos casos pagar los gastos de su familia más cercana, sus expectativas/metastas no se perciben del todo atendidas en su carrera laboral, nos hallamos sumergidos en la razón de laborar para existir.

En una crónica rotulada México, la nación con los execrables escenarios de trabajo, la estudiosa Erika Villavicencio alude lo siguiente: “Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, México ocupa el primer lugar en estrés laboral, seguido de Japón y Estados Unidos. Es de los países que más horas trabaja, con menos índices de productividad y pocos días de vacaciones” (ANRed, 2019, pág. 1), inclusive se puede discutir de escenarios laborales que redundan en la salud del trabajador.

Adicionalmente, se halla la denominada flexibilización de trabajo, un manifiesto que trata de corregir los escenarios del asalariado en la economía actual, ofreciendo una mejor armonía entre la vida propia y los períodos de faena

laboral, así como el albedrío del trabajador, entre otros componentes, perjudicando de alguna forma las reciprocidades laborales indicadas en las contrataciones, refiriéndonos en este asunto del subcontrato o contrato atípico que según Ermida y Colotuzzo (2019) *“es el contrato exterior de cualesquier modalidad de ocupación que precedentemente se realizará dentro de la organización, pasa a realizarse en el extrínsecamente de la organización, por intermediarios”* (como se citó en Palafox, 2023, pág. 6), escenario que se aprecia en las destituciones masivas, <sup>3</sup> contratos por tiempo condicional, el incremento de horas laborales por descuento de haberes, dado que el sujeto trabaja para terceras personas y pudieran no relacionarse con su superior inmediato. Actualmente, como bien sugieren Bernis y Guinsburg (2019) la violenta llegada de la tecnología lejos de proporcionar beneficios a los empleados como: la facilidad de compensaciones, baja de problemas de comunicación, y generación de nuevos trabajos, ocasiona contratos laborales equívocos que trasladan supuestos derechos laborales.

El mecanismo laboral está vigente en toda pretensión lucrativa y comercial, en ellas el proceso laboral opera como el soporte propulsor de la elaboración de bienes y servicios. El equilibrio del procedimiento respalda la reciprocidad bilateral y favorable, empleador-empleado, que en la probabilidad del espacio afianza el desarrollo de uno u otro, y en terminologías integrales representa una contribución a la evolución económica conveniente de la nación. Los recursos humanos son los que demandan los bienes y servicios, y en una economía de libre mercado, la concepción del trabajo está primariamente focalizada en las organizaciones particulares, la que logra capitales de inversión, que casualmente predestinará a la elaboración de bienes y servicios, en concordancia con las demandas que se muestren en el nivel de consumo, viabilizando de esta forma la instauración de diferentes fuentes de trabajo y fomentando un ambiente competente.

Las realidades laborales podrían delimitarse como una combinación de elementos que establecen el cumplimiento de una labor concreta en un entorno o realidad, que genera una evidente actividad relacionada con la integridad de un trabajador en tres aspectos: corporal, social y psíquico.

Según la Unión General de Trabajadores (España), las realidades laborales se sustentan a través de tres aspectos: entornos, labor y estructura.

Es importante resaltar algunos aspectos en el trabajo del contador: la habilitación, que según el Reglamento de habilitación del Colegio de Contadores Públicos de Moquegua (2021) la define como: *“Es la acreditación otorgada por los colegios profesionales para el ejercicio de la profesión referido a competencias del contador público, que le faculta la Ley N° 13253 de profesionalización y la Ley N.° 28951”*.

El código de ética del contador público peruano (2023), aprobado en asamblea general extraordinaria de la Junta de Decanos de Colegios de Contadores Públicos del Perú de fecha 28 de abril de 2023 Resolución N.° 040-2023-JDCCPP/AG, indica en su artículo 9° respecto al ejercicio de la profesión contable: *“Solo podrá ejercer la profesión contable el Contador Público que esté colegiado y tenga la condición de hábil en su respectivo Colegio Departamental. En ese sentido, el Contador Público puede ejercer sus actividades profesionales de la siguiente manera: a) En relación de dependencia. b) En forma independiente”*. En consecuencia, podemos indicar que la habilitación constituye un procedimiento que cada colegio profesional otorga y su finalidad es que la persona pueda ejercer su profesión.

Perú Contable Laboral (2022) explica *“sus tipos de contratos: a) Contrato indeterminado, este tipo de contratos laborales son los que cuentan con una fecha de comienzo precisa, aunque no especifican ninguna de finalización; b) Contrato determinado o plazo fijo, estos contratos, denominados igualmente de plazo definido, se caracterizan porque tienen previsto una fecha de inicio y una fecha de finalización. c) Contrato a tiempo parcial, aquel en el que se prevé que la jornada diaria de trabajo no sea superior a cuatro horas”*. Existen diferentes tipos de contrato los cuales están determinados por el período de contratación dado que algunos no tienen una fecha definida de término del vínculo laboral, mientras que otros detallan una vigencia determinada, luego de la cual podría renovarse el vínculo laboral o finalizar el mismo.

El instituto de ciencias Hegel (2021) define la jornada laboral como: *“Es el tiempo constante que una persona presta para realizar una actividad, física y/o intelectual, por la cual obtendrá una remuneración por parte de su empleador”*.

Es importante indicar que la jornada laboral según la Constitución Política del Perú son como máximo 48 horas semanales, y que el tiempo de refrigerio es mayor a 45 minutos, el cual no está dentro de dicha jornada.

La satisfacción profesional en el ámbito laboral es calificada como una acción que otorga el desempeño laboral, siendo importante por su relación directa con el buen funcionamiento de la institución, la eficacia de la labor y los grados de rentabilidad y producción (García, 2020).

La satisfacción profesional actualmente es preocupación de los investigadores, por el papel primordial que reciben los empleados y la importancia para su desarrollo personal dentro de la institución. Esta ponderación en el componente humano se relaciona con el interés por averiguar los antecedentes orientados a mejorar su satisfacción dentro de la organización. Para algunos autores, la satisfacción es una motivación personal, un empleado puede identificarse con su trabajo si este le promete desafíos y beneficios que sacien sus exigencias propias y laborales. Un contexto laboral agradable, que cause la sensación de gozo y el compromiso con las labores, será un beneficio competitivo para las instituciones, por cuanto la calidad, la producción y el sobresaliente desempeño de los empleados tiene una correlación continua con su entorno.

Debido a lo antepuesto la percepción de satisfacción profesional se define de variadas formas, por ello, exteriorizaremos algunas definiciones:

*“La satisfacción profesional es calificada como una acción que otorga el desempeño laboral, siendo importante por su relación directa con el buen funcionamiento de la institución, la eficacia de la labor y los grados de rentabilidad y producción”.* (García, 2020).

La satisfacción profesional se define como la consecuencia de diversas maneras de ejecución que tiene un asalariado en el desarrollo de su labor profesional, sin embargo, se les cuestiona sobre las acciones que realiza y que son más importantes en términos de satisfacción o insatisfacción laboral” Sánchez et al. (2018).

Salazar y Ospina (2019) la definen como una actitud que requieren los empleados de las organizaciones para conseguir sus metas y que las entidades requieren de sus trabajadores para alcanzar sus objetivos institucionales (págs. 47- 67)

La satisfacción profesional tiene una estrecha relación con la satisfacción laboral, la cual es el nivel de concordancia de un trabajador en relación a su escenario y contextos de trabajo. Asunto de trascendencia, porque está claramente interrelacionada con el buen funcionamiento de la institución, la eficacia del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

El clima organizacional tiene una relación con la satisfacción, esta información es muy importante para los que gestionan el capital humano porque les permite incorporar prácticas que les favorezca el clima laboral (Pedraza, 2018).

Por los antecedentes, creemos que la satisfacción laboral es un conjunto de factores con características multidimensionales propias de los individuos en el que se considera las particularidades de la práctica profesional, de la estructura y la colectividad en su totalidad.

#### Ventajas de la Satisfacción Laboral

Según COFIDE (2022) expone que un grupo de recursos humanos que perciben vigor y placidez en su espacio laboral otorga posibilidades de rendimientos a la institución. Por ello, se exterioriza puntuales ventajas de la satisfacción laboral: más señal de productividad, significa que los trabajadores producen un indicador más elevado de uso del tiempo, por ello, se consigue el cumplimiento de sus tareas laborales de modo más efectivo; es muy significativo enfatizar que el desarrollo de la institución es uno de los componentes que precisa mayor productividad y se basa en un elevado nivel de satisfacción laboral, compromiso con el puesto de trabajo. Si los trabajadores despliegan satisfacción en el desarrollo de sus actividades tenemos como efecto mejores resultados; compromiso con la institución: Los trabajadores de una institución al estar al tanto del crecimiento institucional a la par con su desarrollo se comprometen plenamente.

#### *Comparativo de teorías la Satisfacción Profesional*

Características	Autor	Definición
Estado emotivo, efecto o resultado afable	(Locke, 1976)	Estado emotivo como derivación de la valoración que perpetra un individuo de su labor profesional
	(McClelland, 1989)	Réplica afable obtenida de una valoración efectiva de la labor profesional que cumple
	(Kre97)	Contestación cálida o emotiva originada en diversas fases de la labor del sujeto

	(Davis & Newstrom, 2003)	Grupo de sensibilidades y conmociones con que los trabajadores perciben su labor profesional
	(Landy & Conte, 2005)	Cualidad auténtica o etapa efusiva resultante de la evaluación de la labor
	(Chang & Yang, 2008)	Resistencia afable y emotiva del sujeto hacia su labor
Postura integral ante la labor	(Roussel, 1996)	Grado de concordancia entre el deseo del individuo y lo que consigue
	(Gibson, Ivanevich, & Donnelly, 1996)	Vocación que los individuos planean en relación a sus actividades laborales y profesionales
	(Cruz, 1998)	Cualidad que contrae un individuo en relación a su labor
	(Bruguera, y otros, 2002)	Apreciación intrínseca y propia del individuo con relación a su labor
	(Abrajan Castro, Contreras Padilla, & Montoya Ramirez, 2009)	Apreciación de los individuos en relación a su labor y caracteres como obligaciones y remuneraciones
	(Hannoun, 2011)	Cualidad del individuo relacionados a su correcta labor
Ambiente laboral	(Kalleberg & Loscocco, 1983)	Evaluación de los caracteres específicos de la labor
	(Staw & Ross, 1985)	Coherencia entre el individuo y su lugar de labores
	(Hegney, Plank, & Parker, 2006)	Interacción entre el trabajador y las particularidades del contexto

Fuente: Obtenido de Bujato y Castro (2018)

Según la Universidad Internacional del Talento - Cesuma de México (2023)

“*Las competencias profesionales son las cualidades, habilidades y capacidades personales que ayudan al empleado de una organización a desempeñar sus funciones laborales.*” Cuando nos referimos a habilidades profesionales podemos mencionar a aquellas que nos ayudan a poder transmitir nuestras ideas dentro de la organización, la capacidad cognitiva, capacidad para realizar el trabajo bajo presión e incluso el tomar decisiones, dependiendo del puesto que desempeñemos.

### **Base conceptual**

**Ámbito de desempeño laboral:** Recae en los espacios o ambientes donde las personas realizan su actuación profesional.

**Calidad del puesto de trabajo:** Se trata de la característica inherente o propia del puesto de trabajo. Esta depende de componentes de tipo tecnológico y organizacional y se muestra, al final, en la producción de los mismos.

**Calidad del empleo:** En cuanto al concepto de calidad de los empleos, se definen algunos requisitos que debe tener una ocupación para ser considerada aceptable. Estos son la protección social, los referentes al vínculo laboral o al contrato, la estabilidad, las horas trabajadas, los ingresos y el ambiente de trabajo, así como los riesgos existentes y otros factores éticos y sociales.

**Condiciones laborales:** conjunto de factores relacionados con el desempeño del contador en la empresa, como el nivel jerárquico, antigüedad, ingresos en la organización.

**Desempeño laboral:** es el rendimiento laboral y la realización que muestra el trabajador al perpetrar las labores y quehaceres importantes que demanda su cargo en el contexto laboral señalado de acción, lo cual admite definir su idoneidad.

**Estado laboral actual:** se refiere a la posición de un contador habilitado, en la empresa tiene una situación laboral definida y trabaja en un área específica.

**El mercado laboral:** Son todas aquellas ofertas laborales dentro de un contexto específico, en donde mayor sea el número de organizaciones existentes mayores serán las oportunidades laborales disponibles.

**Incentivo monetario:** Lo que recibe el empleado en forma de salario, bonos, premios y comisiones se conoce como recompensa financiera o incentivo monetario.

**Reconocimiento laboral:** El reconocimiento es aquello que se le da una persona cuando demuestra diferencia óptima en su desarrollo laboral, asimismo podríamos decir que el reconocimiento también puede ser la distinción que manifiesta un elogio, un agradecimiento y una recompensa.

**Régimen de labores:** conjunto de actividades y funciones que realiza el contador desempeñándose en diferentes sectores, con un tipo de contrato y jornada de trabajo definidos.

**Satisfacción con la estabilidad de empleo:** Es el bienestar que tiene un trabajador por la seguridad que tiene de poder preservar su trabajo.

**Satisfacción con la retribución salarial:** Es el bienestar que tiene un trabajador por la cantidad de dinero que recibe en forma de compensación o sueldo por la labor ejercida.

**Satisfacción con las condiciones de trabajo:** Es la complacencia que tiene el trabajador por el ambiente adecuado para realizar su trabajo.

**Datos y hallazgos más importantes y relevantes.**

Damián (2018) en su artículo titulado: "*Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: Periodo 2018*" sostiene que son exiguas las referencias relacionadas a la situación laboral de los contadores en el país mexicano. El autor concluye manifestando que existen elevados porcentajes de contadores laborando (72,0%) pero su situación laboral es precaria, encontrarse en Mypes (64,0%) y en categorías operacionales, sin desempeñar el puesto de contador (89,0%), con remuneraciones bajas (70,16%), así mismo con horarios de labor que superan a lo que prescribe las legislaciones laborales (42,03%) y sin seguridad laboral (43,54%). Ante estos antecedentes estamos en condición de afirmar que el campo laboral para el contador público muestra restrictivos alcanzar el desarrollo a mediano plazo con avances profesionales ascendentes.

Piosik et al. (2019) en su artículo titulado: "*Género y edad como determinantes de la satisfacción laboral en la profesión contable: evidencia de Polonia*". El objetivo del estudio fue evaluar el sentido de satisfacción laboral y el prestigio de la profesión contable en Polonia, según lo perciben los contadores, en función de factores como el género, la edad y otros. Los resultados alcanzados determinaron que el 83,0% de los colaboradores fueron mujeres, la edad fue determinada por grupos de 20 a 40 años de edad (88,0 %) y mayores de 41 años (12,0%). En relación a las funciones que desempeñan solo el 37,0% ejercen la carrera, el 15,0% laboran como especialistas en contabilidad y finanzas, el 2,0% tiene negocio propio y el 23,0% realizan otras labores. Hay que resaltar que el 79,0% están satisfechos con su trabajo. Los resultados corroboran que la edad importa más que el sexo para distinguir la satisfacción laboral observada.

García (2019) en su tesis titulada: "*Características sociodemográficas, situación laboral y satisfacción con la formación recibida en los graduados de la maestría en administración, entre los años 2015 a 2018 de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad de Quindío*". Los

resultados establecieron que un 78,08%<sup>13</sup> de los graduados de maestría son trabajadores dependientes; el 8,22% son dependientes con negocio y solo el 1,37% no tienen trabajo. Así mismo se estableció que el 79,0% de los trabajadores dependientes perciben un solo ingreso de los cuales el 70,0% tiene vínculo laboral con el estado. También podemos apreciar que el 32,0% ejerce labor docente y el 45,0% alcanzaron contrato laboral indefinido. En cuanto al nivel remunerativo el 96,0% labora a tiempo completo y perciben entre 2 a 5 sueldos mínimos. Es relevante indicar que el 65,0% tiene más<sup>13</sup> de 3 años de experiencia laboral y coincidentemente el 79,0% se hallan muy satisfechos en la manera que contribuye su labor vigente a su progreso y a su desarrollo personal. Igualmente, siguiendo el mismo patrón de análisis para los trabajadores dependientes, el 56,0% de las compañías de colaboradores corresponden a la esfera de la pedagogía; 33,0% participa en la esfera de servicios y 11,0% en las actividades de comercio.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo explicativa, considerando que vamos a medir la variable independiente situación laboral, con el objeto de establecer su influencia con la variable dependiente satisfacción profesional a los contadores públicos de Lambayeque; planteándonos la hipótesis correspondiente que permita determinar la relación causal. El enfoque es cuantitativo considerando que se ejecuta un análisis estadístico para medir los indicadores de cada variable. Para ello se obtuvo primeramente referencias de los contadores públicos de la región Lambayeque, esto facultó efectuar una precisión preliminar y muy completa de la población a participar, para inmediatamente aproximarse a la doctrina histórica, además a las circunstancias por medio de un instrumento. Aplicaremos el método deductivo cuando basándonos en las definiciones conceptuales de las variables en estudio obtenemos los indicadores, cuando a estos últimos les aplicamos los instrumentos para su medición y análisis estaremos utilizando el método inductivo, y la integración de la información nos permite la medición de las variables para su interpretación y obtención de conclusiones de la investigación aplicando el método deductivo.

Esteban (2018) se refiere de la Investigación explicativa: “Es utilizada para establecer las relaciones causales de los eventos o acontecimientos valiéndose para esto del planteamiento de la hipótesis correspondiente” (pág. 2).

Sampieri & Mendoza (2018) Según indican: “En el momento de hablar de una exploración cuantitativa damos por referido al ámbito descriptivo, esto es el fundamento del mencionado enfoque, en examinar una situación equitativa partiendo de cálculos numéricas y exámenes estadísticos para prescribir pronósticos o estándares de actuación del anómalo o problema bosquejado” (pág. 7).

#### 3.2. Diseño de investigación

El presente estudio muestra un diseño no experimental – transversal, no experimental por cuanto en él no se manipula las variables para alcanzar

respuestas y transversal por cuanto los antecedentes conseguidos para la exploración se perpetraron en un período y espacio puntualizado.

El autor Sampieri (2018) refiere respecto a: La exploración no experimental se realiza sin manipular intencionalmente las variables, decir mediante la observación y toma de datos de la realidad para llevar a cabo el análisis e interpretación que corresponda (pág. 174).

El autor Álvarez (2021) nos indica que: según este diseño de Investigación no hay maniobra de las variables por el indagador. Y para el tipo transversal, se evalúa de manera única las variables y con esa averiguación se consume el estudio; se calculan las particularidades de uno o más conjuntos de unidades en un tiempo concreto, sin valorar la variación de esas unidades. Pueden ser: a. Exploratorios b. Descriptivos c. Correlacionales d. Explicativos (pág. 4).

### **3.3. Variables de estudio**

Westreicher (2021) La variable independiente es la que establece la valía de la variable dependiente.

Las variables en estudio son:

#### **Variable Independiente: Situación laboral.**

**Definición conceptual:** Según (Pedraza, 2018): Es un elemento de bienestar para el empleado. Se puede hablar de una correlación entre bienestar y condiciones laborales, en la que óptimas situaciones de trabajo conllevan a un mejor bienestar y éste repercute en una mayor producción.

**Definición operacional:** Estado de una persona en relación con su trabajo, dicho estado guarda relación con un conjunto de condiciones emocionales que le generen tranquilidad laboral, condiciones de infraestructura, y de estabilidad laboral que le permiten desempeñar sus funciones de manera óptima.

**Dimensiones:** estado laboral actual, régimen laboral, condiciones laborales.

**Indicadores:** Habilitación, constancia del ejercicio, modalidad, área laboral, sector el desarrollo de su profesión, tipo de contrato, jornada de trabajo, nivel jerárquico del cargo, antigüedad en la empresa, ingreso laboral.

#### **Variable Dependiente: Satisfacción profesional.**

**Definición conceptual:** La satisfacción profesional en el ámbito laboral es calificada como una acción que otorga el desempeño laboral, siendo importante

por su relación directa con el buen funcionamiento de la institución, la eficacia de la labor, los grados de rentabilidad y producción. (García, 2020)

**Definición operacional:** Constituye el nivel de beneplácito del trabajador relacionado con su ambiente y escenarios de labor. Se relaciona con el estado emocional, con la perspicacia del contexto laboral, las oportunidades de desarrollarse y crecer dentro de la organización, pero sobre todo de mantener adecuadas relaciones a nivel jerárquico vertical y horizontal en la empresa.

**Dimensiones:** Actitud en el trabajo, competitividad y promoción, Relaciones interpersonales con sus jefes y colaboradores, Características extrínsecas del estatus.

#### **Indicadores**

Actitud en el trabajo: satisfacción, sensación de cansancio, convencimiento, rendimiento.

Competitividad y promoción: sensación de capacidad profesional, estrés en la competitividad, reconocimiento de actividades, promoción.

Relaciones interpersonales con sus superiores y compañeros: cordialidad y valoración del desempeño laboral.

Características extrínsecas del estatus: independencia en el trabajo, remuneración adecuada, trabajo rutinario, sentimientos laborales por problemas ajenos.

### **3.4 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población seleccionada fue en base a los miembros colegiados y con habilitación vigente del Colegio de Contadores Públicos de Lambayeque, según registro del Colegio existen 6,554 contadores colegiados.

López y Fachelli (2018) indican respecto a universo o población son vocablos semejantes para reseñar al grupo total de integrantes que componen el ambiente de interés metódico y sobre el que pretendemos relacionar los desenlaces de nuestro estudio, terminaciones de entorno descriptivo, así como real o hipotético.

#### **Muestra**

El estudio se realizó a un grupo de 363 contadores que desempeñan labores contables en diversas organizaciones públicas y privadas, utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (6554)}{(0.05)^2 (6554-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 363$$

<sup>1</sup>  
Nivel de confianza (Z) = 95%

Valor de k = 1.96

Probabilidad de éxito (p) = 0.5

Probabilidad de fracaso (q) = 0.5

Margen de error (e) = 5%

Población (N) = 6554

Hernández; Fernández y Baptista (2021) indican que la muestra es un subgrupo de la población.

- **Criterios de Inclusión**

- Contadores públicos colegiados de Lambayeque que se encuentren habilitados.

- **Criterios de Exclusión**

- Contadores Públicos de la Región Lambayeque que no ejercen su carrera.
- Contadores públicos colegiados de Lambayeque que se encuentren inhabilitados.

#### **Tipo de muestreo**

La clase de muestreo usado en la investigación es probabilística.

Arias et al. (2022) Indican respecto a los tipos de muestreo: Muestreo probabilístico incluye la elección de elementos de tal modo que estos presenten igual probabilidad de ser compendiados, así como deben ser estadísticamente distintos, para lo cual se administra una técnica estadística.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas:

La técnica esgrimida en la presente investigación es la encuesta.

Arias, et al. (2022) según los autores: La encuesta está direccionada a las personas con la finalidad de facilitar información relacionada con sus sentires, actuaciones o apreciaciones. Con este instrumental se consiguen resultados cuantitativos o cualitativos (pág. 73).

#### Instrumentos:

El instrumento usado en la investigación es el cuestionario.

El primer instrumento “Cuestionario para medir la situación laboral de los contadores públicos de Lambayeque” utilizado en la presente exploración fue un cuestionario con 11 preguntas relacionadas al grado de la situación laboral de los profesionales habilitados para ejercer profesionalmente la carrera contable, este cuestionario estuvo dividido en 3 dimensiones: una referida a la situación laboral, otra a los regímenes laborales y la última a con las condiciones laborales, en el instrumento se aprecian las instrucciones y los datos generales, así como, las preguntas afines al tema antes mencionado. Siendo operacionalizado por medio de las respuestas sí y no.

De la misma manera el segundo instrumento “Cuestionario para medir La satisfacción profesional de los contadores públicos de Lambayeque” se midió por la escala de Likert modificada para la recolección de los datos, la cual contiene 14 interrogantes relacionadas a la satisfacción profesional de los contadores que están habilitados para ejercer su labor, manejando una escala de medición de “nunca, a veces y siempre”.

Arias et al. (2022) según los autores: El cuestionario es un instrumento de recolección de datos esgrimido frecuentemente en los cometidos de exploración científica. Se fundamenta en un grupo de interrogaciones exhibidas y detalladas en una relación con una lista de opciones que el encuestado debe expresar (pág. 74)

### 3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones

La técnica utilizada para la recopilación de datos fue la encuesta, ésta tuvo el apoyo instrumental de la ficha de encuesta de ambas variables.

La confiabilidad del instrumento, referido al nivel de aplicación uniforme del mismo individuo u objeto que promueve resultados equivalentes, para esto se aplicó un pilotaje a 36 participantes del Colegio de Contadores Públicos de la región Lambayeque, para ello se ejecutó la prueba de consistencia esgrimiendo el indicador coeficiente Alfa de Cronbach, cifra que se manejó para calcular cuantitativamente la llamada "consistencia interna" cuyo resultado para las variables fue 0.988 estableciéndose que el grado de confiabilidad es excelente, dado que el valor se encuentra entre 0.9 -1.

### **3.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos.**

Luego de aplicar los cuestionarios, se procede a tabular la información a través de cuadros de doble entrada en el programa microsoft excel y con esta información se elaboraron tablas de frecuencia y gráficos.

El estudio de la investigación, luego de alcanzar las contestaciones se organiza en un banco de datos en excel con la realización operacional de cada dimensión y variable. Se aplicó el software SPSS versión 25.0, para la reconversión de las variables a grado – categoría y ofrecer la exposición pertinente.

Cada resultado conseguido se exhibe mediante la frecuencia y porcentaje en tablas, empleando grafico de barras, elementos de refuerzo en el detalle.

#### **IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Concluidos los procesos de recopilación de datos se procede a su organización para lograr su presentación mediante tablas y gráficos, para lo cual direccionamos la investigación a través de los siguientes objetivos específicos:

Analizar si el estado laboral actual influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque-2021.

Examinar si el régimen laboral influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque-2021.

Analizar si las condiciones laborales influyen en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque-2021.

Seguidamente se procedió a la ejecución del objetivo general: Determinar si la situación laboral influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque – 2021, con el propósito de efectuar la contrastación de variables o prueba de hipótesis.

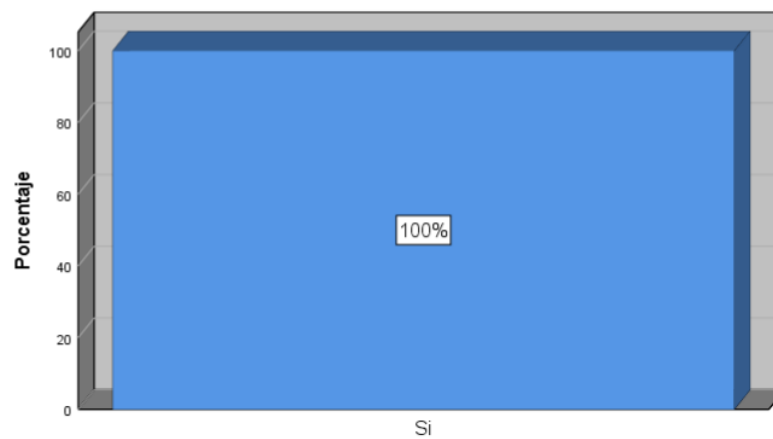
#### 4.1 Análisis de resultados

**Tabla 1** *Habilitación profesional en el Colegio de Contadores de Lambayeque*

Habilitación	Frecuencia	Porcentaje
Si	363	100%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 1** *Habilitación profesional en el Colegio de Contadores de Lambayeque*



**Interpretación:**

En el instrumento aplicado, el 100% (363) de los encuestados, se encuentran habilitados por el Colegio de Contadores de Lambayeque.

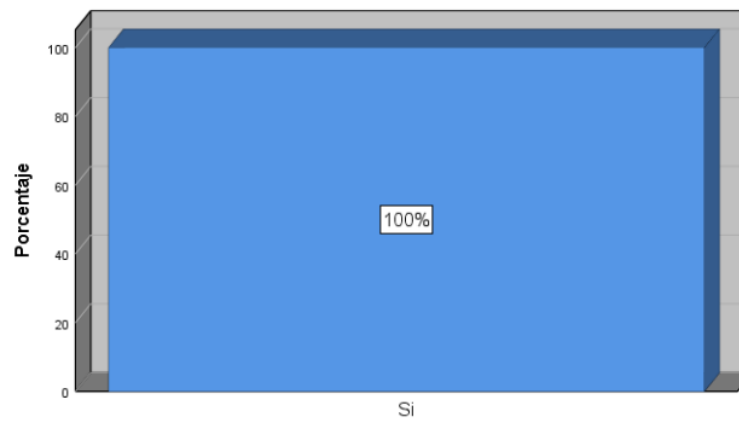


**Tabla 2** Constancia en el ejercicio profesional del contador Público

Ejercicio profesional	Frecuencia	Porcentaje
Si	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 2** Constancia en el ejercicio profesional del Contador Público



**Interpretación:**

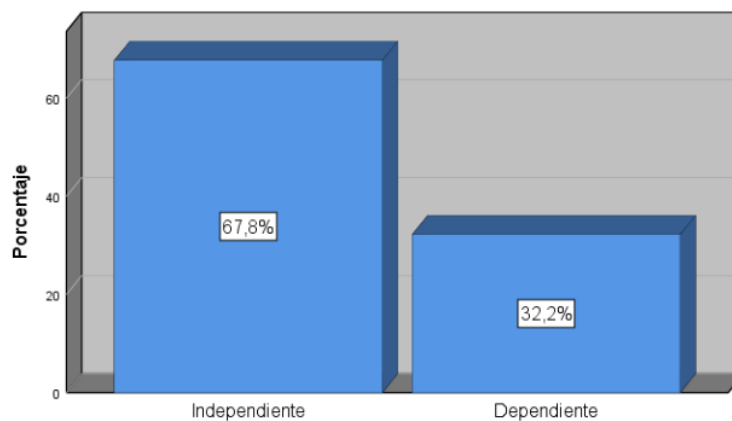
Respecto al ejercicio de la carrera de Contabilidad, el 100% (363) de los encuestados, ejerce la profesión de contador en forma constante.

**Tabla 3** Modalidad de trabajo de los Contadores Públicos de Lambayeque

Modalidad de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Independiente	246	67,8
Dependiente	117	32,2
Total	363	100,0

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 3** Modalidad de trabajo de los Contadores Públicos de Lambayeque



**Interpretación:**

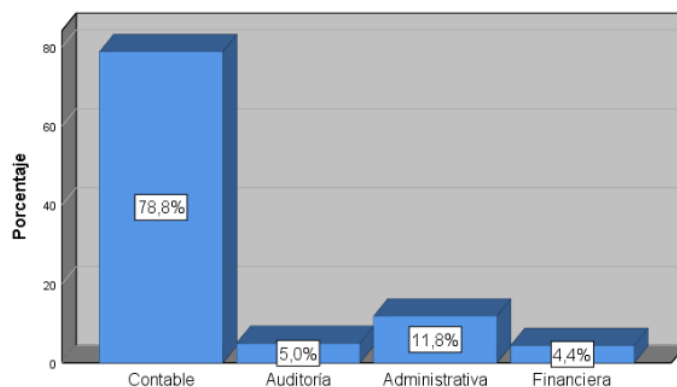
Del total de encuestados, el 67.8% (246) ejerce su profesión bajo la modalidad independiente; mientras que el 32.2% (117) la ejerce en forma dependiente.

**Tabla 4** Desempeño en el área laboral de los Contadores Públicos

Desempeño laboral por área	Frecuencia	Porcentaje
Contable	286	78,8%
Auditoría	18	5,0%
Administrativa	43	11,8%
Financiera	16	4,4%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 4** Desempeño en el área laboral de los Contadores Públicos



**Interpretación:**

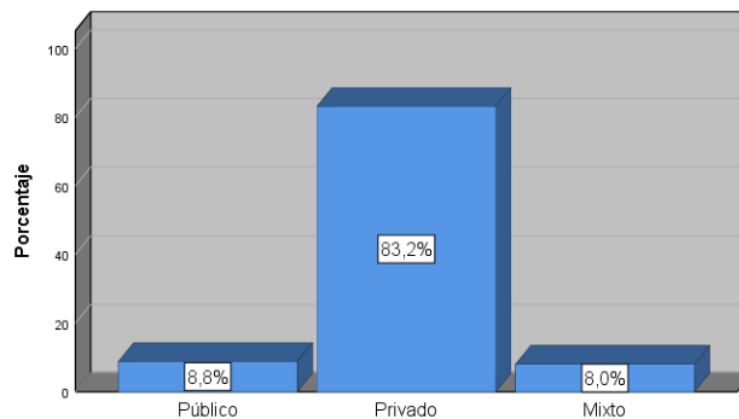
En cuanto al área de la empresa en la cual desempeña su actividad laboral, el 78.8% (286) lo hace en la parte contable que representa el mayor porcentaje, seguido del 11.8% (43) que se desempeña en el aspecto administrativo; los que se desempeñan como Auditores suman el 5% (18); mientras que el menor porcentaje representado por el 4.4% (16) lo hace en el área financiera.

**Tabla 5** Desarrollo de la profesión del Contador Público según sector

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Público	32	8,8%
Privado	302	83,2%
Mixto	29	8,0%
Total	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 5** Desarrollo de la profesión del Contador Público según sector



**Interpretación:**

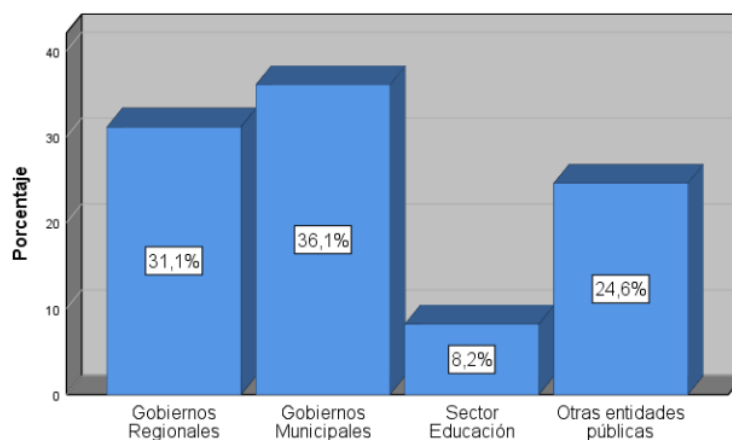
Respecto al sector donde desarrolla su profesión, el 83.2% (302) refiere que la ejerce en el sector privado, representando el mayor porcentaje; seguido del 8.8% (32) que corresponde al sector público; mientras que el 8% (29) que es el menor porcentaje lo hace de manera mixta.

**Tabla 6** *Labores del Contador según institución pública*

Sector Público	Frecuencia	Porcentaje
Gobiernos Regionales	19	31,1%
Gobiernos Municipales	22	36,1%
Sector Educación	5	8,2%
Otras entidades públicas	15	24,6%
Total	61	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 6** *Labores del Contador Público según institución pública*



**Interpretación:**

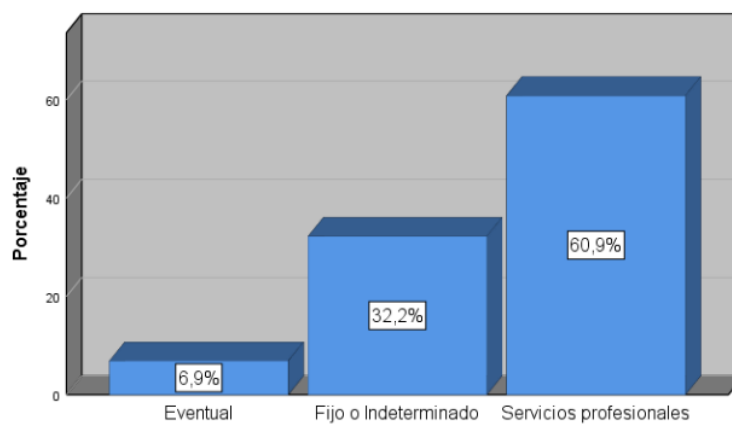
De los encuestados que desarrollan su profesión en el sector público, el 36.1% (22) lo hace en gobiernos municipales y representa el mayor porcentaje; seguido del 31.1% (19) en gobiernos regionales; los que realizan sus labores en otras entidades públicas ascienden al 24.6% (15); mientras que solo el 8.2% (5) que es el menor porcentaje lo hace en educación.

**Tabla 7** Tipo de contrato del Contador Público de Lambayeque

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Eventual	25	6,9%
Fijo o Indeterminado	117	32,2%
Servicios profesionales	221	60,9%
Total	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 7** Tipo de contrato del Contador Público de Lambayeque



**Interpretación:**

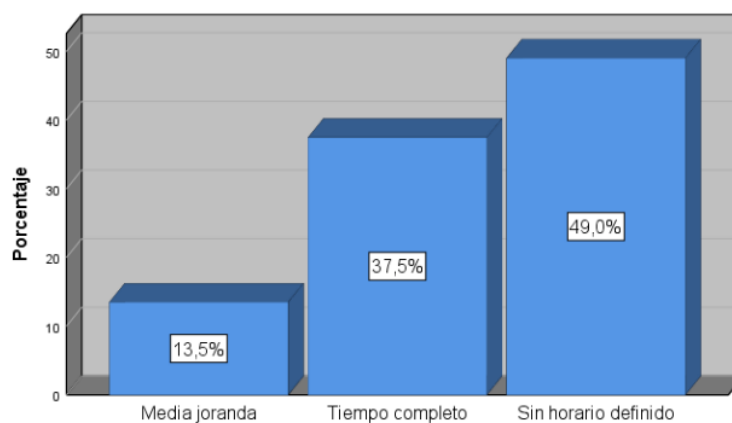
Los contratos que corresponden a servicios profesionales son el 60.9% (221) representa la mayoría, seguido del 32.2% (117) que tiene un contrato fijo o indeterminado y la minoría con 6.9% (25) tiene contratos eventuales.

**Tabla 8** Jornada de trabajo del Contador Público

Jornada de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Media jornada	49	13,5%
Tiempo completo	136	37,5%
Sin horario definido	178	49,0%
Total	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 8** Jornada de trabajo del Contador Público



**Interpretación:**

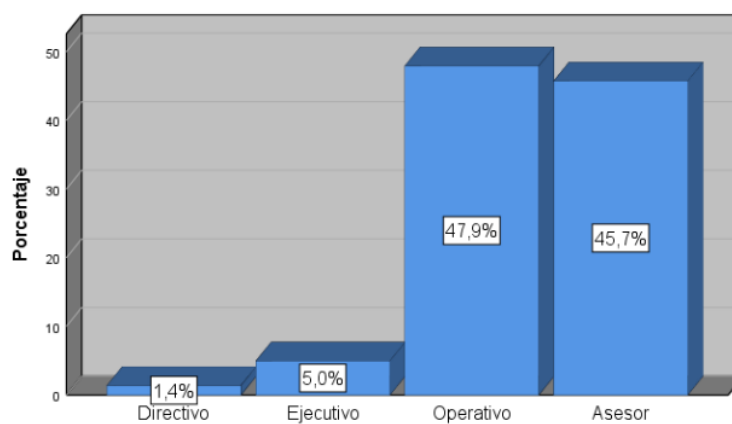
Respecto a la jornada de trabajo, el 49% (178) no tiene horario definido, representa el mayor porcentaje; los que trabajan a tiempo completo ascienden al 37.5% (136); mientras que el 13.5% (49) trabaja media jornada siendo el menor porcentaje.

**Tabla 9** Nivel jerárquico del Contador Público

Nivel jerárquico	Frecuencia	Porcentaje
Directivo	5	1,4%
Ejecutivo	18	5,0%
Operativo	174	47,9%
Asesor	166	45,7%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 9** Nivel jerárquico del Contador Público



**Interpretación:**

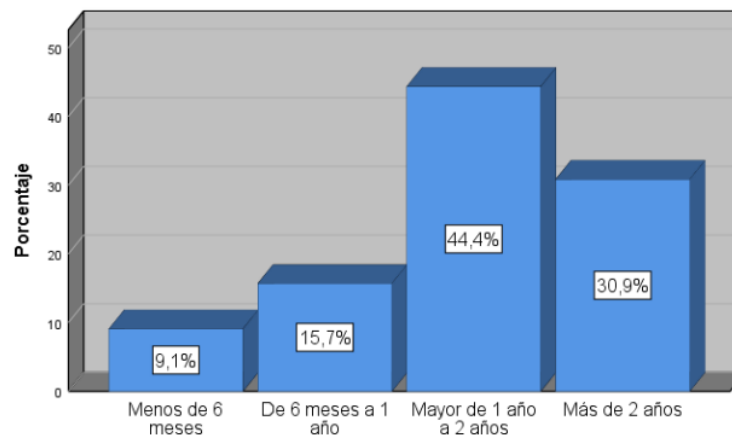
Del total de encuestados, el 47.9% (174) tiene un cargo operativo representando el mayor porcentaje; seguido del 45.7% (166) que se dedican a asesoría; los que tienen nivel jerárquico de ejecutivo suman el 5% (18); y con menor porcentaje el 1.4% (5) que son directivos.

**Tabla 10** Antigüedad laboral actual de los Contadores Públicos

Antigüedad laboral	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	33	9,1%
De 6 meses a 1 año	57	15,7%
Mayor de 1 año a 2 años	161	44,4%
Más de 2 años	112	30,9%
Total	363	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a Contadores Públicos de Lambayeque, 2023

**Figura 10** Antigüedad laboral actual de los Contadores Públicos



**Interpretación:**

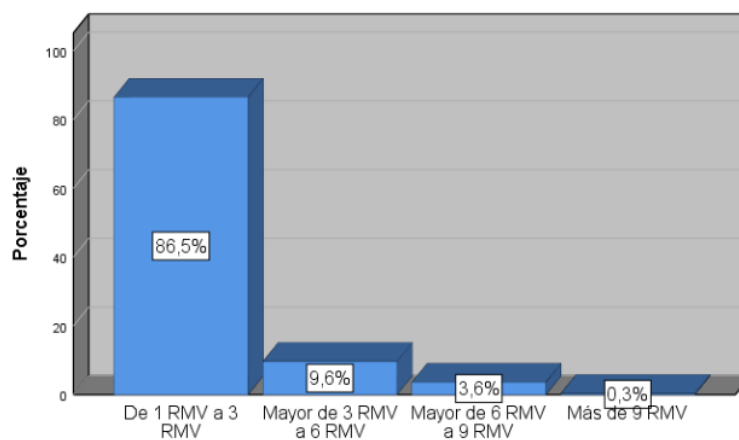
Entre los trabajadores que actualmente laboran en la empresa se tiene de 1 a 2 años que son la mayoría 44.4% (161), los que trabajan más de 2 años el 30.9% (112), de 6 meses a 1 año 15.7% (57), finalmente aquellos que tienen menos de 6 meses con el menor porcentaje 9.1% (33).

**Tabla 11** Ingresos de los Contadores Públicos

Remuneración	Frecuencia	Porcentaje
De 1 RMV a 3 RMV	314	86,5%
Mayor de 3 RMV a 6 RMV	35	9,6%
Mayor de 6 RMV a 9 RMV	13	3,6%
Más de 9 RMV	1	0,3%
Total	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 11** Ingresos de los Contadores Públicos



**Interpretación:**

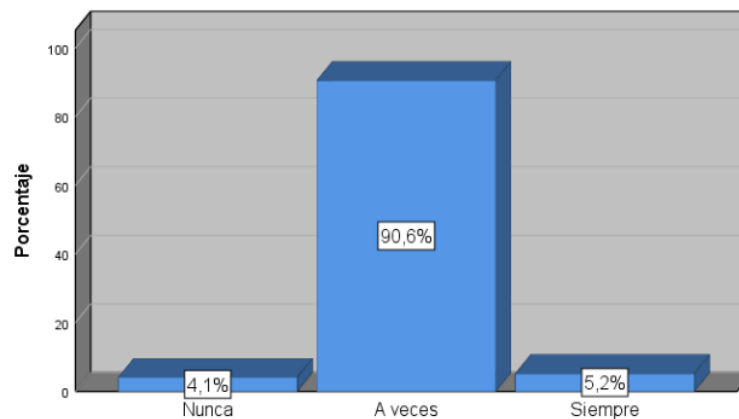
Respecto a los ingresos de los encuestados, el 86.5% (314) tienen ingresos de 1 RMV a 3 RMV que representa el mayor porcentaje; seguido del 9.6% (35) cuyos ingresos van más de 3 RMV a 6 RMV; los que tienen ingresos más de 6 RMV a 9 RMV suman el 3.6% (13), solo el 0.3% (1) tiene ingresos superiores a las 9 RMV siendo el menor porcentaje.

**Tabla 12** Insatisfacción en el trabajo de los Contadores Públicos

Insatisfecho	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	4,1%
A veces	329	90,6%
Siempre	19	5,2%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 12** Insatisfacción en el trabajo de los Contadores Públicos



**Interpretación:**

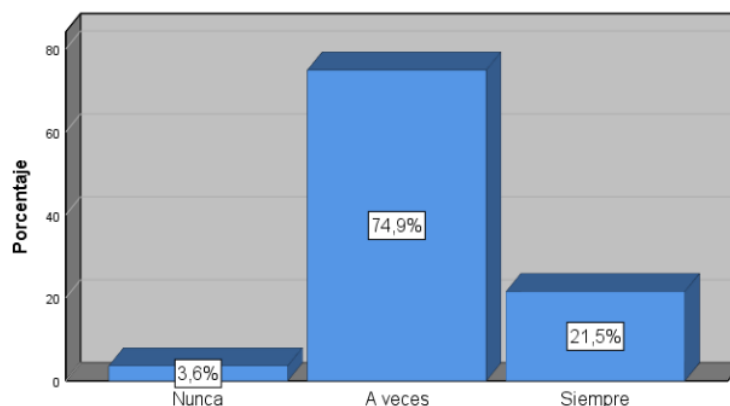
El 90.6% (329) de los encuestados manifestaron que a veces se encuentran insatisfechos y son la mayoría; los que siempre están insatisfechos suman el 5.2% (19); los que nunca se encuentran insatisfechos ascienden al 4.1% (15) es el menor porcentaje.

**Tabla 13** Convencimiento de puesto laboral según capacidad y nivel educativo

Convencimiento de ocupación de puesto	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	3,6%
A veces	272	74,9%
Siempre	78	21,5%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 13** Convencimiento de puesto laboral según capacidad y nivel educativo



**Interpretación:**

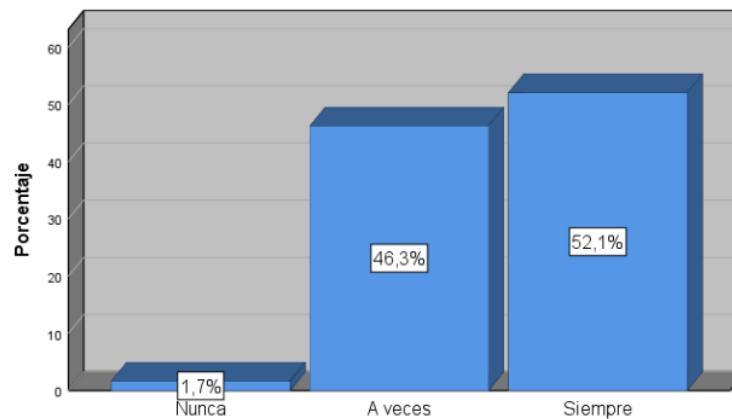
Al responder la encuesta, el 74.9% (272) de los contadores representando la mayoría señalan a veces tener el convencimiento que el puesto de trabajo ocupado les corresponde de acuerdo a su capacidad y nivel educativo; los que siempre están convencidos suman el 21.5% (78); solo el 3.6% (13) siendo la minoría indicó nunca estar convencido.

**Tabla 14** Cansancio al concluir la jornada laboral de los Contadores Públicos

Nivel de cansancio	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	1,7%
A veces	168	46,3%
Siempre	189	52,1%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 14** Cansancio al concluir la jornada laboral de los Contadores Públicos



**Interpretación:**

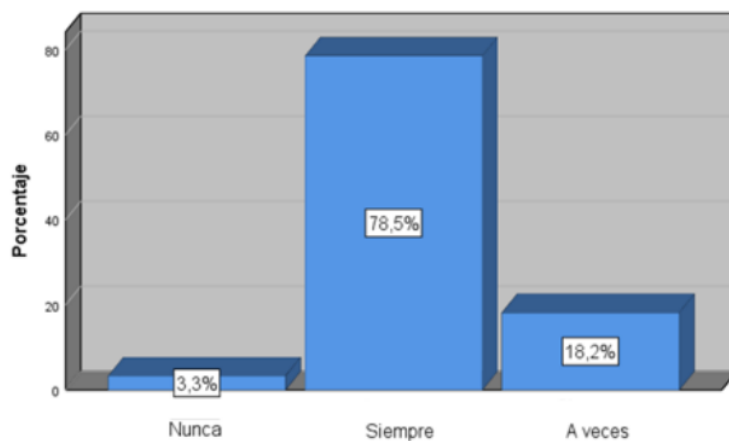
El 52.1% (189) de los contadores que representa la mayoría exterioriza cansancio al concluir su jornada laboral, seguido del 46.3% (168) indicando a veces, y la minoría con 1.7% (6) nunca lo exterioriza.

**Tabla 15** Rendimiento de capacidad en el trabajo de los Contadores Públicos

Rendimiento en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	3,3%
A veces	66	18,2%
Siempre	285	78,5%
Total	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 15** Rendimiento de capacidad en el trabajo de los Contadores Públicos



**Interpretación:**

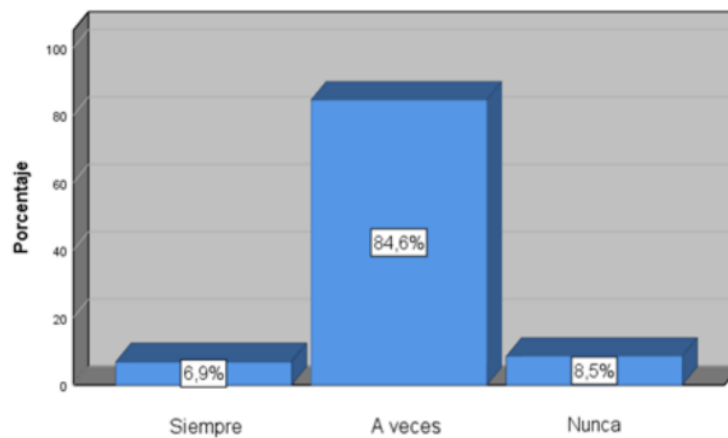
El 78.5% de los contadores refiere que siempre rinde el total de su capacidad en el trabajo, siendo mayoría; el 18.2% (66) manifestó a veces y el 3.3% (12) que es la minoría indicó nunca.

**Tabla 16** Sensación de no estar capacitado para el ejercicio profesional

Sensación de no estar capacitado	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	8,5%
A veces	307	84,6%
Siempre	25	6,9%
Total	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 16** Sensación de no estar capacitado para el ejercicio profesional



**Interpretación:**

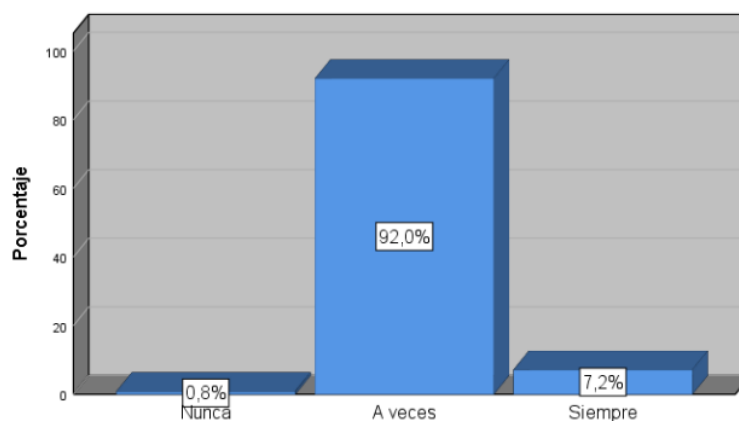
El 84.6% de los contadores, que es la mayoría señaló a veces tener la sensación de no estar capacitado para ejercer su profesión, un 8.5% expresó nunca y un 6.5% siendo la minoría manifestó siempre.

**Tabla 17** Alta competitividad y estrés en los Contadores Públicos

Alta competitividad causa de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	0,8%
A veces	334	92,0%
Siempre	26	7,2%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 17** Alta competitividad y estrés en los Contadores Públicos



**Interpretación:**

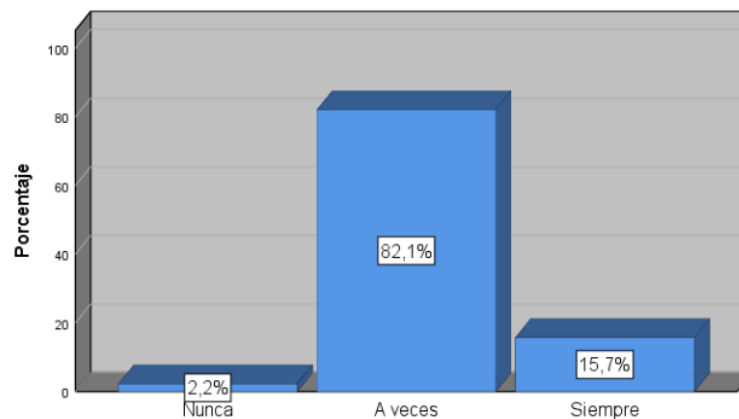
En el presente ítem, el 92% (334) de los contadores indica a veces considerar que la alta competitividad les causa estrés siendo el mayor porcentaje, el 7.2% (36) afirma siempre le causa estrés. Y sólo el 0.8% (3), siendo minoría considera que nunca.

**Tabla 18** Reconocimiento laboral en los Contadores Públicos

Reconocimiento a labores	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	2,2%
A veces	298	82,1%
Siempre	57	15,7%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 18** Reconocimiento laboral en Contadores Públicos



**Interpretación:**

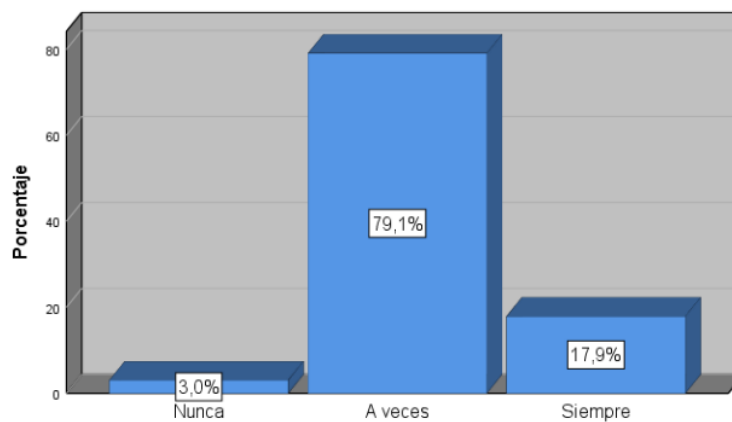
Referente al reconocimiento realizado por la empresa a labores de los contadores, el 82.1% (298) con el mayor porcentaje manifiesta a veces son reconocidos; el 15.7% (57) siempre los reconocen y la minoría con el 2.2% (8) nunca es reconocido.

**Tabla 19 Promoción laboral en los Contadores Públicos**

Promoción en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	3,0
A veces	287	79,1
Siempre	65	17,9
Total	363	100,0

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 19 Promoción laboral en los contadores públicos**



**Interpretación:**

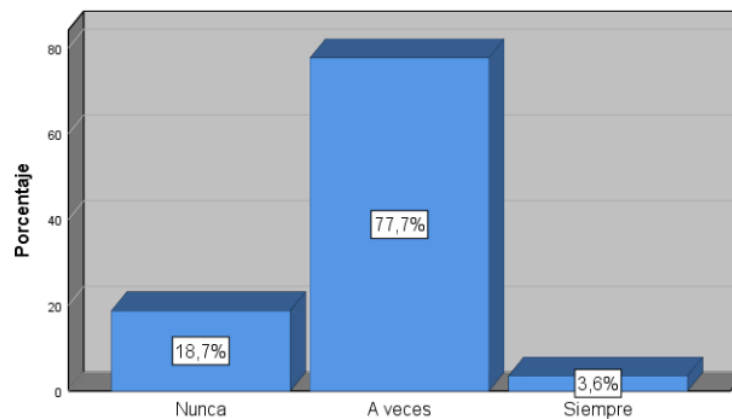
En cuanto a posibilidades de promoción, el mayor porcentaje 79.1% (287) de los contadores aluden a veces existir dicha posibilidad; el 17.9% (65) afirma que siempre tiene esta alternativa y la minoría 3% (11) nunca es promovido.

**Tabla 20** Cordialidad en las relaciones laborales de los contadores públicos

Relaciones cordiales	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	68	18,7%
A veces	282	77,7%
Siempre	13	3,6%
Total	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 20** Cordialidad en las relaciones laborales en los contadores públicos



**Interpretación:**

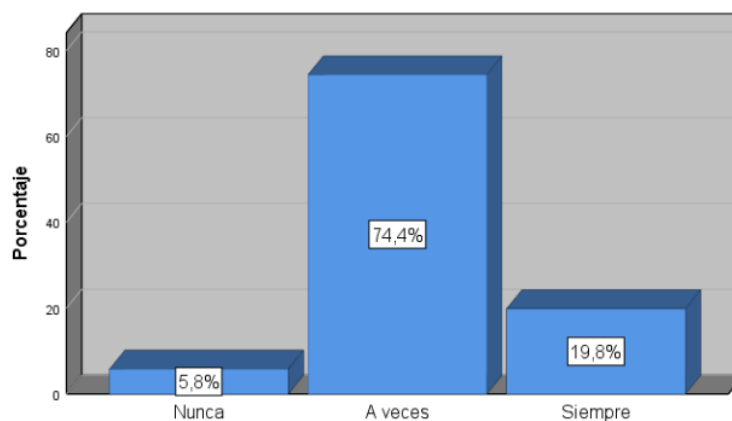
De los contadores encuestados, la mayoría con 77.7% (282) refiere que a veces las relaciones con sus superiores y compañeros son cordiales; el 18.7% (68) señala nunca hay cordialidad; y 3.6% (13) indica siempre tener buenas relaciones en su centro de labores.

**Tabla 21** Valoración del desempeño laboral en Contadores Públicos

Valoración del desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	5,8%
A veces	270	74,4%
Siempre	72	19,8%
Total	363	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a Contadores Públicos de Lambayeque, 2023.

**Figura 21** Valoración del desempeño laboral en Contadores Públicos



**Interpretación:**

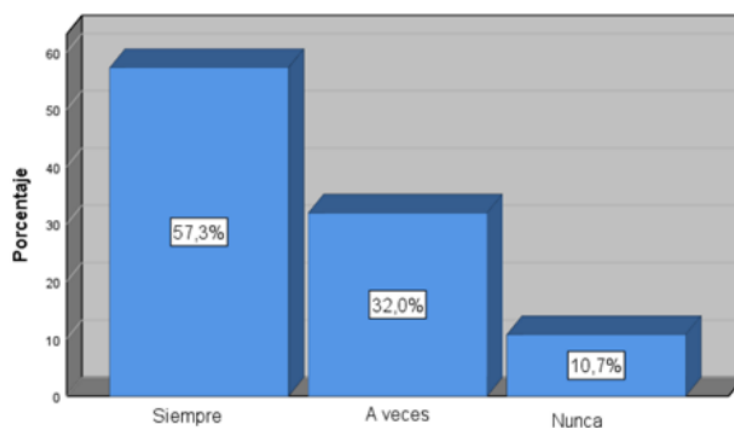
La mayoría de los contadores con 74.4% (270) menciona que a veces sus superiores valoran su desempeño laboral, el 19.8% (72) afirma siempre ser valorado y la minoría con 5.8% (21) manifiesta que nunca recibió una valoración en su centro de labores.

**Tabla 22** Independencia en la organización del trabajo de los Contadores

Independencia en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	208	57,3%
A veces	116	32,0%
Nunca	39	10,7%
Total	363	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a Contadores Públicos de Lambayeque, 2023

**Figura 22** Independencia en la organización del trabajo de los Contadores



**Interpretación:**

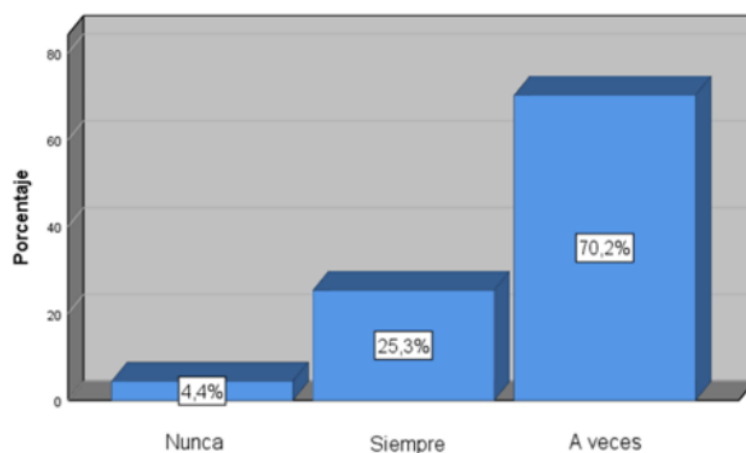
La mayoría de los contadores con 57.3% (208) expresa siempre contar con independencia para organizar su trabajo, seguido de “a veces” con un 32% (116), y la minoría con 10.7% (39) nunca tiene independencia para organizarse.

**Tabla 23** Remuneración acorde a capacidad intelectual y nivel educativo

Remuneración acorde a capacidades	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	16	4,4%
A veces	255	70,2%
Siempre	92	25,3%
Total	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 23** Remuneración acorde a capacidad intelectual y nivel educativo



**Interpretación:**

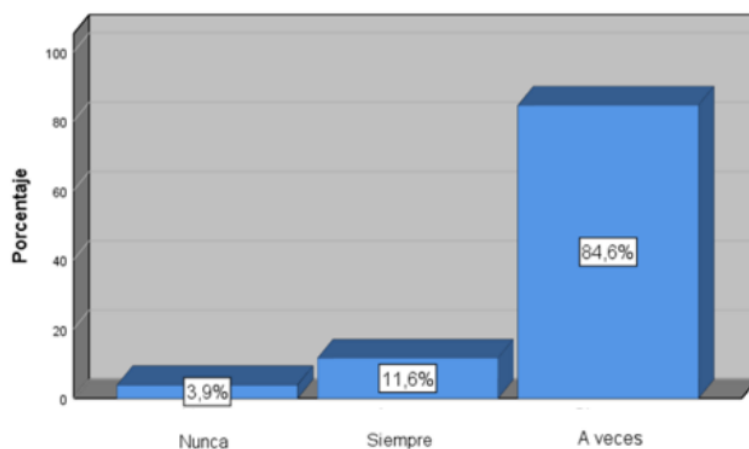
En relación a la remuneración percibida, la mayoría con 70.2% (255) expresó a veces estar acorde con la capacidad intelectual y el nivel educativo, el 25.2% (92) manifiesta que siempre y la minoría con 4.5% (16) señaló que nunca el sueldo corresponde a sus capacidades.

**Tabla 24** Trabajo rutinario de los Contadores Públicos

Trabajo rutinario	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	3,9%
A veces	307	84,6%
Siempre	42	11,5%
Total	363	100,0%

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 24** Trabajo rutinario de los Contadores Públicos



**Interpretación:**

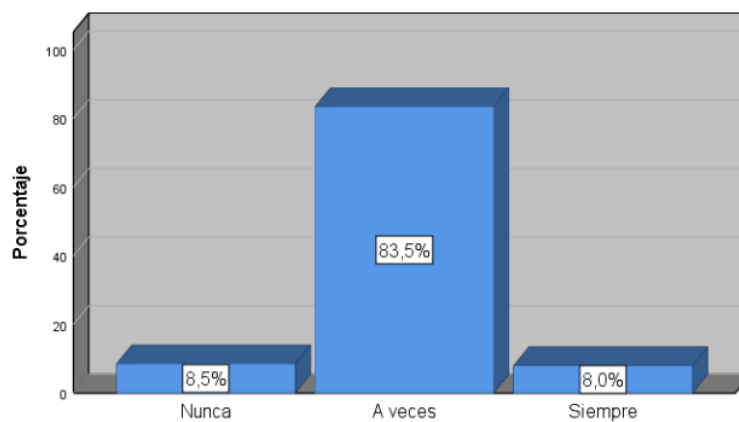
En el presente ítem, el 84.6% (307) representando el mayor porcentaje de los contadores manifiesta que el trabajo realizado a veces es rutinario, el 11.6% (42) afirma que este siempre es así y el 3.9% con el menor porcentaje considera que nunca lo es.

**Tabla 25** Problemas de compañeros y su afectación a los Contadores

Problemas de compañeros me afectan	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	8,5%
A veces	303	83,5%
Siempre	29	8,0%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 25** Problemas de compañeros y su afectación a los Contadores



**Interpretación:**

Respecto a los problemas personales de los compañeros de labores, la mayoría de contadores 83.5% (303) considera que a veces les afecta; el 8.5% (31) manifestó que nunca y la minoría con 8% (29) mencionan que siempre se sienten afectados.

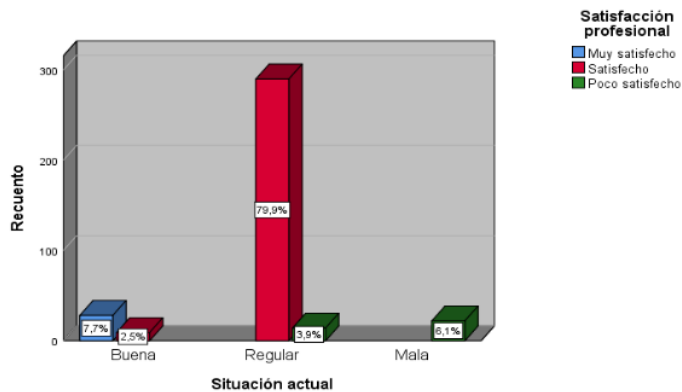
## Tablas cruzadas

**Tabla 26** Estado laboral actual y satisfacción profesional

		Satisfacción profesional			Total	
		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho		
Estado laboral actual	Buena	Recuento	28	9	0	<b>37</b>
		% del total	7,7%	2,5%	0,0%	<b>10,2%</b>
	Regular	Recuento	0	290	14	<b>304</b>
		% del total	0,0%	79,9%	3,9%	<b>83,7%</b>
	Mala	Recuento	0	0	22	<b>22</b>
		% del total	0,0%	0,0%	6,1%	<b>6,1%</b>
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>28</b>	<b>299</b>	<b>36</b>	<b>363</b>	
	<b>% del total</b>	<b>7,7%</b>	<b>82,4%</b>	<b>9,9%</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 26** Estado laboral actual y satisfacción profesional



### Interpretación:

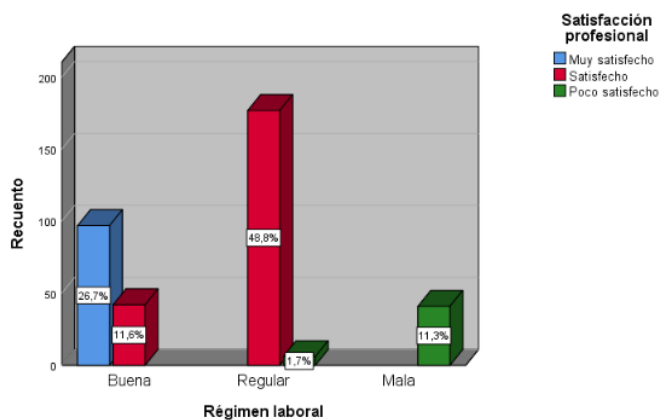
Del total de encuestados, 79.9% (290) manifestó que su estado laboral actual es regular y se encuentran satisfechos profesionalmente; el 7.7% (28) cuyo estado laboral actual es bueno, están muy satisfechos profesionalmente; y 6.1% (22) con estado laboral actual malo expresan estar poco satisfechos profesionalmente.

**Tabla 27 Régimen laboral y satisfacción profesional**

		Satisfacción profesional				
		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	Total	
Régimen laboral	Buena	Recuento	97	42	0	<b>139</b>
		% del total	26,7%	11,6%	0,0%	<b>38,3%</b>
	Regular	Recuento	0	177	6	<b>183</b>
		% del total	0,0%	48,8%	1,7%	<b>50,4%</b>
	Mala	Recuento	0	0	41	<b>41</b>
		% del total	0,0%	0,0%	11,3%	<b>11,3%</b>
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>97</b>	<b>219</b>	<b>47</b>	<b>363</b>	
	<b>% del total</b>	<b>26,7%</b>	<b>60,3%</b>	<b>12,9%</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 27 Régimen laboral y satisfacción profesional**



**Interpretación:**

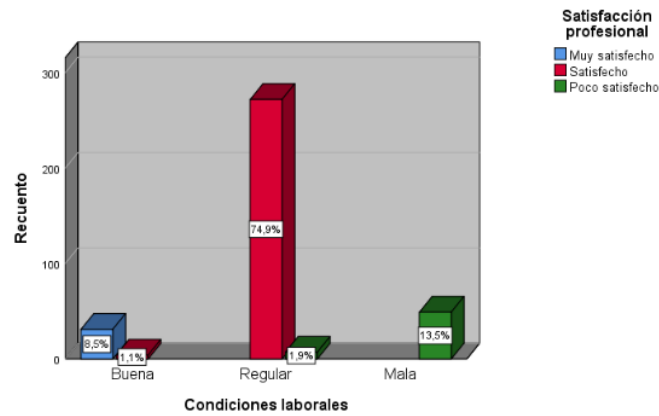
Del total de encuestados, 48.8% (177) manifestó que su régimen laboral es regular y se encuentran satisfechos profesionalmente; el 26.7% (97) cuyo régimen laboral es bueno, están muy satisfechos profesionalmente; y 11.3% (41) con régimen laboral malo expresan estar poco satisfechos profesionalmente.

**Tabla 28** Condiciones laborales y satisfacción profesional

		Satisfacción profesional			Total	
		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho		
Condiciones laborales	Buena	Recuento	31	4	0	<b>35</b>
		% del total	8,5%	1,1%	0,0%	<b>9,6%</b>
	Regular	Recuento	0	272	7	<b>279</b>
		% del total	0,0%	74,9%	1,9%	<b>76,9%</b>
Mala	Recuento	0	0	49	<b>49</b>	
	% del total	0,0%	0,0%	13,5%	<b>13,5%</b>	
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>31</b>	<b>276</b>	<b>56</b>	<b>363</b>	
	<b>% del total</b>	<b>8,5%</b>	<b>76,0%</b>	<b>15,4%</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Base de datos de encuesta realizada

**Figura 28** Condiciones laborales y satisfacción profesional



**Interpretación:**

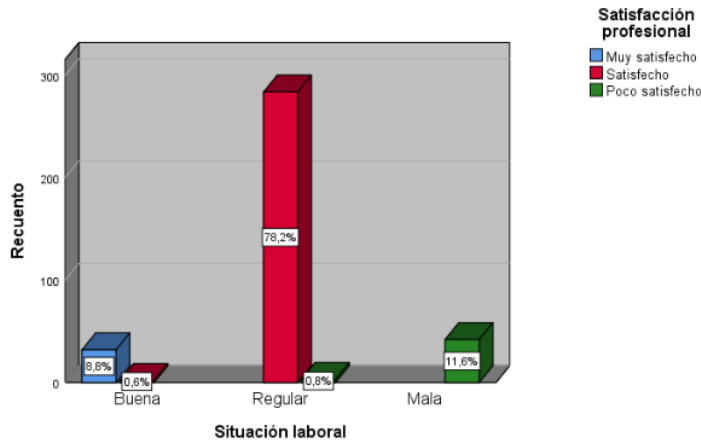
Del total de encuestados, 74.9% (272) manifestó que su condición laboral es regular y se encuentran satisfechos profesionalmente; el 13.5% (49) cuya condición laboral es mala, están poco satisfechos profesionalmente; y 8.5% (31) con condición laboral buena expresan estar muy satisfechos profesionalmente.

**Tabla 29 Situación laboral y satisfacción profesional**

		Satisfacción profesional			Total	
		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho		
Situación laboral	Buena	Recuento	32	2	0	<b>34</b>
		% del total	8,8%	0,6%	0,0%	<b>9,4%</b>
	Regular	Recuento	0	284	3	<b>287</b>
		% del total	0,0%	78,2%	0,8%	<b>79,1%</b>
	Mala	Recuento	0	0	42	<b>42</b>
		% del total	0,0%	0,0%	11,6%	<b>11,6%</b>
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	<b>32</b>	<b>286</b>	<b>45</b>	<b>363</b>
		<b>% del total</b>	<b>8,8%</b>	<b>78,8%</b>	<b>12,4%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Base de datos de las Encuestas realizadas

**Figura 29 Situación laboral y satisfacción profesional**



**Interpretación:**

Del total de encuestados, 78.2% (284) manifestó que la situación laboral es regular y se encuentran satisfechos profesionalmente; el 11.6% (42) cuya situación laboral es mala, están poco satisfechos profesionalmente; y 8.8% (32) con situación laboral buena expresan estar muy satisfechos profesionalmente.

## Proceso de Contrastación de la hipótesis

### Hipótesis Específica 01

H<sub>0</sub>: El estado laboral actual no influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque.

H<sub>1</sub>: El estado laboral actual si influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque.

### Técnica estadística:

Chi cuadrado de Pearson.

### Criterio:

Si el p valor es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>.

Si el p valor es mayor que 0,05 no se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>.

**Tabla 30** Chi- cuadrado: Estado laboral actual y satisfacción profesional

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	478,555 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	271,272	4	,000
Asociación lineal por lineal	246,108	1	,000
N° de casos válidos	363		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,70.

### Decisión

Como el p valor calculado (0,000) es menor que 0,05, se rechaza la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>). Se puede afirmar con un 95% de confianza que:

**Conclusión:** El estado laboral actual si influye en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos de Lambayeque.

## Hipótesis Específica 02

H<sub>0</sub>: El régimen laboral no influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque.

H<sub>1</sub>: El régimen laboral si influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque.

### Técnica estadística:

Chi cuadrado de Pearson.

### Criterio:

Si el p valor es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>.

Si el p valor es mayor que 0,05 no se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>.

**Tabla 31** Chi- cuadrado: régimen laboral y satisfacción profesional

### Pruebas de Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	513,295 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	446,376	4	,000
Asociación lineal por lineal	266,532	1	,000
N de casos válidos	363		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,31.

### Decisión:

Como el p valor calculado (0,000) es menor que 0,05, se rechaza la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>). Se puede afirmar con un 95% de confianza que:

**Conclusión:** El régimen laboral si influye en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos de Lambayeque.

### Hipótesis Específica 03

H<sub>0</sub>: Las condiciones laborales no influyen en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque.

H<sub>1</sub>: Las condiciones laborales si influyen en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque.

#### Técnica estadística:

Chi cuadrado de Pearson.

#### Criterio:

Si el p valor es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>.

Si el p valor es mayor que 0,05 no se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>.

**Tabla 32** Chi – cuadrado: condiciones laborales y satisfacción profesional

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	626,643 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	422,835	4	,000
Asociación lineal por lineal	317,716	1	,000
N de casos válidos	363		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,99.

#### Decisión:

Como el p valor calculado (0,000) es menor que 0,05, se rechaza la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>). Se puede afirmar con un 95% de confianza que:

**Conclusión:** Las condiciones laborales si influyen en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos de Lambayeque.

## Hipótesis General

H<sub>0</sub>: La situación laboral no influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque.

H<sub>1</sub>: La situación laboral si influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos en el departamento de Lambayeque.

### Técnica estadística:

Chi cuadrado de Pearson.

### Criterio:

Si el p valor es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>.

Si el p valor es mayor que 0,05 no se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>.

**Tabla 33** Chi – cuadrado: situación laboral y satisfacción profesional

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	674,543 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	431,156	4	,000
Asociación lineal por lineal	338,954	1	,000
N de casos válidos	363		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,00.

### Decisión:

Como el p valor calculado (0,000) es menor que 0,05, se rechaza la Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>). Se puede afirmar con un 95% de confianza que:

**Conclusión:** La situación laboral si influye en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos de Lambayeque.

## Confiabilidad

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,988	36

## 4.2 Discusión de resultados

En la investigación el primer objetivo específico plantea: analizar el estado laboral actual y su influencia en la satisfacción profesional de los contadores públicos de Lambayeque; se encontró que el 67.8% ejerce la profesión en forma independiente, el 78.8% que es la mayoría se desempeña en el área contable, y en el cruce de variables (tabla 26) se observó que el 79.9% porcentaje más elevado, opina que el estado laboral actual es regular y se encuentran satisfechos profesionalmente, del mismo modo fue analizada la tabla 30, para llevar a cabo la contrastación de la hipótesis específica se aplicó Chi cuadrado de Pearson que rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis específica alterna, que la variable independiente si influye en la dependiente. Estos resultados son corroborados por las investigaciones de: Oliveros (2018), quien obtuvo que la mayoría de contadores ejerce su profesión de manera independiente, y Ramos (2018) concluyó que el mayor porcentaje de los contadores desarrolla su trabajo en el área contable. Teniendo en cuenta lo señalado y al analizar estos resultados confirmamos que el estado laboral del contador es el ejercicio independiente en el área contable y con el uso permanente de conocimientos profundos y actualizados apreciará mejor la satisfacción profesional.

En la ejecución del segundo objetivo específico que señala: examinar si el régimen laboral influye en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos de Lambayeque, en relación al sector de trabajo la mayoría que es el 83.2% trabaja en el sector privado, según la modalidad de contrato el mayor porcentaje con 60.9% realizan trabajos por servicios profesionales, en lo referente a jornada de trabajo 49.0% no tienen horario definido, en la tabla cruzada 27 el mayor porcentaje 48.8% indicaron que el régimen laboral es regular y en lo referente a satisfacción profesional señalan estar satisfechos. Igualmente se examinó la Tabla 31, para llevar a cabo la contrastación de la hipótesis específica se aplicó Chi cuadrado de Pearson, la que rechaza la hipótesis nula aceptándose la específica alterna que el régimen laboral sí influye en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos de Lambayeque. Estos resultados son apoyados con las investigaciones de: Roncancio (2018) que concluye que la satisfacción de los contadores públicos

depende del tipo de contrato, Ramos (2018) alude que más de la mitad de los encuestados trabaja en el sector privado, y Núñez (2018) indicó que la percepción respecto a su jornada de trabajo es positiva. Considerando los resultados obtenidos y al analizar la información confirmamos que los contadores de la empresa privada con habilidades proactivas, identificando áreas de mejora, haciendo propuesta, elevando informes, asesorando en la toma de decisiones para aumentar la rentabilidad, desarrollo organizacional, contribuirá a un mejor posicionamiento de la empresa y satisfacción profesional. El tercer objetivo específico propone analizar si las condiciones laborales influyen en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos, luego de examinar las tablas estadísticas respecto a nivel jerárquico se dedujo que la mayoría 47.9% tienen cargo operativo; en lo referente a la antigüedad laboral actual en la empresa se registró una antigüedad de 1 a 2 años con 41.4% que es el porcentaje más elevado, en lo concerniente al nivel de ingresos el 86.5% valor más alto registró sueldos entre 1 a 3 RMV; en la tabla 28 de doble entrada la mayoría opinó que las condiciones laborales son regulares y se encuentran satisfechos. Se llevó a cabo el análisis de la asociación de variables en estudio y aplicando los criterios de decisión y confianza se rechazó la hipótesis nula, aceptándose la alterna que las condiciones laborales sí influyen en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos. Estos hallazgos son coincidentes con los obtenidos por Ramos (2018) que determinó en cuanto al cargo, que la mayoría desarrolla trabajo operativo, en lo referente a ingresos remunerativos hay coincidencias con la investigación de Oliveros (2018) que verificó que los contadores perciben entre 2 a 3 salarios mínimos vitales y lo consideran bajos. Queda claro que los contadores por razones operativas laborales deben manejar con profundidad conocimientos teórico prácticos de contabilidad, computación, tributación, legislación laboral, participar activamente en la gestión e identificación con la cultura institucional; los logros obtenidos contribuirán a la mejora de la satisfacción profesional.

De acuerdo al objetivo general de nuestra investigación que busca determinar la influencia de las variables, se llevó a cabo el análisis e interpretación estadística de los resultados de la Tabla cruzada 29, determinándose que del total de encuestados 78.2% (284) manifestaron que la situación laboral es

regular y su satisfacción profesional es conforme. Asimismo, del análisis de la Tabla 33 en el proceso de contrastación de la hipótesis general mediante la aplicación del método estadístico de Chi cuadrado de Pearson se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la alterna que la situación laboral sí influye en la satisfacción profesional de los contadores públicos del departamento de Lambayeque.

## V. CONCLUSIONES

- 1.- En el objetivo específico se planteó analizar el estado laboral actual y su influencia en la satisfacción profesional de los contadores públicos de Lambayeque, para llevar a cabo la contrastación de la hipótesis específica, se aplicó la prueba estadística de chi cuadrado y habiéndose probado que el valor de  $p$  es menor que 0.05 queda demostrado que la variable independiente si influye en la dependiente.
- 2.- En el objetivo específico se planteó analizar el régimen laboral y su influencia en la satisfacción profesional de los contadores públicos de Lambayeque, para llevar a cabo la contrastación de la hipótesis específica, se aplicó la prueba estadística de chi cuadrado y habiéndose probado que el valor de  $p$  es menor que 0.05 queda demostrado que la variable independiente si influye en la dependiente.
- 3.- En el objetivo específico se planteó analizar las condiciones laborales y su influencia en la satisfacción profesional de los contadores públicos de Lambayeque, para llevar a cabo la contrastación de la hipótesis específica, se aplicó la prueba estadística de chi cuadrado y habiéndose probado que el valor de  $p$  es menor que 0.05 queda demostrado que la variable independiente si influye en la dependiente.
- 4.- Habiéndose probado las hipótesis auxiliares a través de la aplicación de chi cuadrado y demostrado que el valor de  $p$  es menor que 0.05 estamos en la posición de afirmar que: La situación laboral sí influye en la satisfacción profesional de los Contadores Públicos en el Departamento de Lambayeque.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.- Se sugiere cursos de capacitación y desarrollo a los Contadores Públicos relacionados con el control de estrés, cansancio y adecuado manejo personal en el trabajo.
- 2.- Se sugiere seminarios de capacitación y desarrollo sobre evaluación del desempeño, compensación, pago justo, incentivos, beneficios y competitividad laboral de los Contadores Públicos.
- 3.- Se recomienda talleres de capacitación, desarrollo y actualización en temas de competencia del trabajo en equipo y habilidades gerenciales.
- 4.- Considerando que se ha probado que la situación laboral sí influye en la satisfacción profesional, se sugiere a las Universidades y/o el Colegio de Contadores Públicos de Lambayeque organizar talleres y conversatorios que les permita a los empresarios tener herramientas como la motivación en el trabajo que permita mejorar las condiciones laborales a fin de lograr el incremento de la competitividad laboral y la productividad.

## REFERENCIAS

- Alvarez Risco, A. (2021). Clasificación de las investigaciones. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4>
- ANRed. (2019). *México, el país con las peores condiciones de trabajo*. Obtenido de <https://www.anred.org/2019/12/01/mexico-el-pais-con-las-peores-condiciones-detrabajo/>.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación. Instituto Universitario de innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú SAC. Obtenido de [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022\\_Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_El\\_metodo\\_%20ARIAS.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf)
- Bernis, M., & Guinsburg, N. (2019). *De la flexibilización a la plataformización: el desafío de repensar el trabajo en la economía GIG*, XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Bujato D., Y., & Castro R., P. (2018). *Nivel de satisfacción de los estudiantes de contaduría pública con la profesión. El devenir de su formación*. (B. Universidad de la Costa, Ed.) Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/4643/Nivel%20de%20satisfacci%C3%B3n%20de%20los%20estudiantes%20de%20contadur%C3%ADA%20p%C3%BAblica%20con%20la%20profesi%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- COFIDE. (11 de Enero de 2022). *Satisfacción Laboral: Guía para mejorarla*. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
- Colegio de Contadores Públicos de Moquegua. (2021). *Reglamento de Habilitación*. Obtenido de [https://ccpmoquegua.org/wp-content/uploads/2021/08/20210224.REGLAMENTO\\_HABILITACION.pdf](https://ccpmoquegua.org/wp-content/uploads/2021/08/20210224.REGLAMENTO_HABILITACION.pdf)

- Damian, S. J. (2018). Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: Periodo 2005-2018. En *Dialogo sobre educación. Temas actuales en educación investigativa* (11 (21) ed.). S. Z. México Ed. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-21712020000200408](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-21712020000200408)
- Dinerstein, A. (2018). El trabajo en transición. crisis, subjetividad. (N. época, Ed.) *Sociología del Trabajo*, 91(27-43).
- Ermidia Uriarte, O., & Colotuzzo, N. (2019). Descentralización, terciarización, subcontratación. Oficina Internacional de trabajo. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/HOMENAJES.ERMIDA.Textosindicales.pdf>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. (U. S. Guzmán, Editor) Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- García. (2020). *El rol de la satisfacción laboral sobre satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización*. (U. d. Navarra-Pamplona, Editor) Obtenido de [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis\\_GarciaTamariz20.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/60691/1/Tesis_GarciaTamariz20.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hurtado Ramírez, M. (2021). *Impacto de la situación laboral de los trabajadores en la competitividad de la empresa exportadora RM packing&services, Región Lambayeque 2015-2018*. (U. S. Porres, Editor) Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9638/hurtado\\_rma.pdf](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9638/hurtado_rma.pdf)

- Instituto de Ciencias Hegel. (2021). *Respeto a la jornada laboral*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>
- Lopez Roldan, P., & Fachelli, S. (2018). Metodología de la investigación social cuantitativa. España: Universidad Autónoma de Barcelona. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)
- Montes, S. (2019). *Ocho de cada diez personas en Colombia están insatisfechas en su empleo*.
- Nuñez Ramos, I. (2018). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores del estudio contable Contadores Públicos & Auditores Andrade SAC Lurin 2018*. (U. A. Peru, Editor) Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/793>
- Oliveros Bechara, I. (2018). *Situación laboral del contador público egresado de la Universidad del Valle Sede Pacífico*. Universidad del valle Sede Pacífico - Colombia. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/c725bb1b-fd7a-406c-8b20-4023764ace2d>
- Ovkaric Valdivieso, R. (2019). *Satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Leoncito, Lambayeque 2019*. (U. C. Mogrovejo, Editor) Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2884?locale=en>
- Pedraza Benites, J. P., & Higuera Lopez, D. (2019). Malestar en el trabajo: una mirada a la contaduría. (U. M. Granada, Ed.) *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 27(2). doi:<https://doi.org/10.18359/issn.0121-6805>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista facultad de Ciencias Económicas*, 27 (2). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492018000100090](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090)

- Peru Contable Laboral. (2022). *Tipos de contratos laborales en el Peru*. Obtenido de <https://www.perucontable.com/laboral/tipos-de-contratos-laborales-en-el-peru/>
- Peruano, C. d. (2023). *Código de Ética del Contador Público Peruano*. Obtenido de [https://jdccpp.org.pe/docs-publicaciones/Codigo\\_de\\_etica\\_del\\_Contador\\_Publico\\_Peruano\\_APROBADO\\_28-04-2023.pdf](https://jdccpp.org.pe/docs-publicaciones/Codigo_de_etica_del_Contador_Publico_Peruano_APROBADO_28-04-2023.pdf)
- Piosik, A., Marzena, S.-F., Sulik-Gorecka, A., & Szewieczek, A. (2019). *Género y edad como determinantes de la satisfacción laboral en la profesión contable: evidencia de Polonia*. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/11/3090>
- Ramos Eulogio, G. (2018). *Situación laboral de los titulados como Contadores Públicos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica a abril del 2011*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica , Huancavelica. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c8a2255b-a91a-44d3-84ac-9679bc7401f5/content>
- Roncancio García, Á. D., Camargo Mayorga, D. A., & Cardona García, O. (2018). "Análisis cuantitativo de la satisfacción en el trabajo de contadores públicos en el sector privado en Bogotá.". *In Vestigium Ire*, 11(1), 12-31.
- Salazar, L., & Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. Obtenido de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232>
- Sampieri, R. H., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodologías de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mwexico: Mc. Graw Hill.
- Sanchez, & otros. (2018). Determinants of Job Satisfaction in the Spanish Wood and Paper Industries: A Comparative Study ascross Spain. *Drvna Industrija*, 69(1), 71-80. doi:10.5552/drind.2018.1711

Universidad Internacional del Talento - Cesuma de Mexico. (2023). *Articulo competencias profesionales*. Obtenido de <https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-competencias-profesionales.html>

Westreicher, G. (2021). Variable independiente. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/variable-independiente.html>

# Situación laboral y satisfacción profesional de los Contadores Públicos en el Departamento de Lambayeque – 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://www.perucontable.com">www.perucontable.com</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://dehesa.unex.es:8080">dehesa.unex.es:8080</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	

1 %

10

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

1 %

11

[oitchile.cl](http://oitchile.cl)

Fuente de Internet

1 %

12

[www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com)

Fuente de Internet

1 %

13

[bdigital.uniquindio.edu.co](http://bdigital.uniquindio.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

14

[www.jdccpp.org.pe](http://www.jdccpp.org.pe)

Fuente de Internet

<1 %

15

[repositorio.unac.edu.pe](http://repositorio.unac.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

16

[repositorio.unjfsc.edu.pe](http://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

17

[repositorio.usmp.edu.pe](http://repositorio.usmp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

18

[repositorio.uigv.edu.pe](http://repositorio.uigv.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

19

Submitted to Universidad de Valladolid

Trabajo del estudiante

<1 %

20

[moam.info](http://moam.info)

Fuente de Internet

<1 %

21	<a href="http://jdccpp.org.pe">jdccpp.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://revistas.ustatunja.edu.co">revistas.ustatunja.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://geox.udistrital.edu.co">geox.udistrital.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
31	<a href="http://repositorio.unesum.edu.ec">repositorio.unesum.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

32

[www.cesuma.mx](http://www.cesuma.mx)

Fuente de Internet

<1 %

---

33

[www.mendeley.com](http://www.mendeley.com)

Fuente de Internet

<1 %

---

34

[repositorio.unh.edu.pe](http://repositorio.unh.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

# Situación laboral y satisfacción profesional de los Contadores Públicos en el Departamento de Lambayeque – 2021

---

INFORME DE GRADEMARK

---

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

# /100

---

PÁGINA 1

---

PÁGINA 2

---

PÁGINA 3

---

PÁGINA 4

---

PÁGINA 5

---

PÁGINA 6

---

PÁGINA 7

---

PÁGINA 8

---

PÁGINA 9

---

PÁGINA 10

---

PÁGINA 11

---

PÁGINA 12

---

PÁGINA 13

---

PÁGINA 14

---

PÁGINA 15

---

PÁGINA 16

---

PÁGINA 17

---

PÁGINA 18

---

PÁGINA 19

---

PÁGINA 20

---

PÁGINA 21

---

PÁGINA 22

---

PÁGINA 23

---

PÁGINA 24

---

PÁGINA 25

---

PÁGINA 26

---

PÁGINA 27

---

PÁGINA 28

---

PÁGINA 29

---

PÁGINA 30

---

PÁGINA 31

---

PÁGINA 32

---

PÁGINA 33

---

PÁGINA 34

---

PÁGINA 35

---

PÁGINA 36

---

PÁGINA 37

---

PÁGINA 38

---

PÁGINA 39

---

PÁGINA 40

---

PÁGINA 41

---

PÁGINA 42

---

PÁGINA 43

---

PÁGINA 44

---

PÁGINA 45

---

PÁGINA 46

---

PÁGINA 47

---

PÁGINA 48

---

PÁGINA 49

---

PÁGINA 50

---

PÁGINA 51

---

PÁGINA 52

---

PÁGINA 53

---

PÁGINA 54

---

PÁGINA 55

---

PÁGINA 56

---

PÁGINA 57

---

PÁGINA 58

---

PÁGINA 59

---

PÁGINA 60

---

PÁGINA 61

---

PÁGINA 62

---

PÁGINA 63

---

PÁGINA 64

---

PÁGINA 65

---

PÁGINA 66

---

PÁGINA 67

---