



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Satisfacción en el trabajo y rotación laboral de los auditores  
contables inscritos en el INFOSOA, Departamento  
Ancash, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**AUTOR:**

Rodriguez Luna, Juan Carlos (ORCID: 0000-0002-3717-8158)

**ASESOR:**

Mg. Gonzales Matos, Marcelo Dante (ORCID: 0000-0003-4365-5990)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Este estudio está dedicado a mi padre (+),  
mi madre, mi esposa e hijas

## **Agradecimiento**

Primeramente, a Dios por brindarme sabiduría, a la Universidad Cesar Vallejo y sus docentes, por permitirme alcanzar esta meta.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	ix
Resumen .....	xiii
Abstract .....	xiv
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra y muestreo .....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Métodos de análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN .....	87
VI. CONCLUSIONES .....	91
VII. RECOMENDACIONES .....	94
REFERENCIAS .....	96
ANEXOS .....	102

## Índice de tablas

Tabla 1	Juicio de expertos.....	22
Tabla 2	Alfa de Cronbach.....	23
Tabla 3	Estadística de fiabilidad de la muestra .....	25
Tabla 4	Resultado pregunta 1. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la existencia de tareas variadas. ....	26
Tabla 5	. Resultado pregunta 2. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de su agrado. ....	27
Tabla 6	. Resultado pregunta 3. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades. ....	29
Tabla 7	. Resultado pregunta 4. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la retroalimentación recibida sobre su rendimiento.....	30
Tabla 8	. Resultado pregunta 5. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted ha sido debidamente recompensado con un salario justo y claro. ....	32
Tabla 9	. Resultado pregunta 6. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios).....	33
Tabla 10	. Resultado pregunta 7. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el reconocimiento recibido por las tareas realizadas. ....	35
Tabla 11	. Resultado pregunta 8. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional recibidas.....	36
Tabla 12	. Resultado pregunta 9. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que las condiciones de trabajo son seguras y le generan bienestar.....	38
Tabla 13	. Resultado pregunta 10. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho en relación con las condiciones ambientales	

del área en la cual desempeña sus funciones presencial o virtual (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración).....	39
Tabla 14 . Resultado pregunta 11. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la comunicación con los compañeros de trabajo. ....	41
Tabla 15 . Resultado pregunta 12. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y con el jefe inmediato. ....	42
Tabla 16 . Resultado pregunta 13. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente parte de un equipo de trabajo. ....	44
Tabla 17 . Resultado pregunta 14. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que la actual oferta laboral de la empresa satisface al personal.....	45
Tabla 18 . Resultado pregunta 15. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que es posible retirarse de su trabajo si no se siente satisfecho en el mismo. ....	47
Tabla 19 . Resultado pregunta 16. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la empresa permite el desarrollo profesional y satisface al personal.....	48
Tabla 20 . Resultado pregunta 17. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores.....	50
Tabla 21 . Resultado pregunta 18. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted considera que un trabajador que no está satisfecho en su trabajo tendrá bajo rendimiento.....	51
Tabla 22 . Resultado pregunta 19. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la mala actitud de un trabajador se debe a que no está satisfecho en su trabajo.....	53
Tabla 23 . Resultado pregunta 20. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que, ante la demanda de personal, la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional que satisfacen a los trabajadores. ....	54

Tabla 24 . Resultado pregunta 21. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el desempeño que los trabajadores que demuestran en la empresa, es producto de su satisfacción laboral.....	56
Tabla 25 . Resultado pregunta 22. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el riesgo laboral afecta la satisfacción de los trabajadores. ....	57
Tabla 26 . Resultado pregunta 23. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la habilidad demostrada por los trabajadores afecta su satisfacción en el trabajo. ....	59
Tabla 27 . Resultado pregunta 24. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el mercado laboral del sector es muy competitivo y complejo.....	60
Tabla 28 . Resultado pregunta 25. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que existe mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades. ....	62
Tabla 29 . Resultado pregunta 26. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted se siente satisfecho con la capacitación brindada por la empresa. ....	63
Tabla 30 Resultados descriptivos agrupados dimensión Desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante).....	65
Tabla 31 Resultados descriptivos agrupados dimensión Recompensas equitativas. ....	66
Tabla 32 Resultados descriptivos agrupados dimensión: Condiciones favorables de trabajo. ....	68
Tabla 33 Resultados descriptivos agrupados dimensión: Apoyo del equipo de trabajo. ....	69
Tabla 34 Resultados descriptivos agrupados dimensión: Rotación Interna. ....	71
Tabla 35 Resultados descriptivos agrupados dimensión: Rotación Externa. ....	72
Tabla 36 Resultados descriptivos agrupados dimensión: Factores internos. ....	74
Tabla 37 Resultados descriptivos agrupados dimensión: Factores externos. ....	75
Tabla 38 Baremo de la variable satisfacción en el trabajo .....	77
Tabla 39 Baremo de la variable rotación laboral .....	78
Tabla 40 Prueba de normalidad. ....	79

Tabla 41 Coeficiente Rho Spearman. ....	80
Tabla 42 Grado de correlación y nivel de significancia entre satisfacción en el trabajo y la rotación laboral. ....	81
Tabla 43 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión 1: Trabajo intelectualmente estimulante y la variable 2: Rotación laboral. ....	82
Tabla 44 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión 2: recompensas equitativas y la variable 2: Rotación laboral.....	83
Tabla 45 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión 3: Condiciones favorables de trabajo y la variable 2: Rotación laboral. ....	84
Tabla 46 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión 4: apoyo del equipo de trabajo y la variable 2: Rotación laboral. ....	85



## Índice de figuras

Figura 1 Resultados pregunta 1. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la existencia de tareas variadas. Nota: SPSS Versión 25.....	26
Figura 2 Resultados pregunta 2. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de su agrado. Nota: SPSS Versión 25 .....	28
Figura 3 Resultados pregunta 3. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades. Nota: SPSS Versión 25 .....	29
Figura 4 Resultados pregunta 4. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la retroalimentación recibida sobre su rendimiento. Nota: SPSS Versión 25 .....	31
Figura 5 Resultados pregunta 5. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted ha sido debidamente recompensado con un salario justo y claro. Nota: SPSS Versión 25 .....	32
Figura 6 Resultados pregunta 6. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios). Nota: SPSS Versión 25.....	34
Figura 7 Resultados pregunta 7. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el reconocimiento recibido por las tareas realizadas. Nota: SPSS Versión 25.....	35
Figura 8 Resultados pregunta 8. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional recibidas. Nota: SPSS Versión 25.....	37
Figura 9 Resultados pregunta 9. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que las condiciones de trabajo son seguras y le generan bienestar. Nota: SPSS Versión 25 .....	38
Figura 10 Resultados pregunta 10. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho en relación con las condiciones ambientales	

del área en la cual desempeña sus funciones presencial o virtual (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración). Nota: SPSS Versión 25.....	40
Figura 11 Resultados pregunta 11. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la comunicación con los compañeros de trabajo. Nota: SPSS Versión 25 .....	41
Figura 12 Resultados pregunta 12. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y con el jefe inmediato. Nota: SPSS Versión 25 .....	43
Figura 13 Resultados pregunta 13. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente parte de un equipo de trabajo. Nota: SPSS Versión 25	44
Figura 14 Resultados pregunta 14. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que la actual oferta laboral de la empresa satisface al personal. Nota: SPSS Versión 25 .....	46
Figura 15 Resultados pregunta 15. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que es posible retirarse de su trabajo si no se siente satisfecho en el mismo. Nota: SPSS Versión 25.....	47
Figura 16 Resultados pregunta 16. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la empresa permite el desarrollo profesional y satisface al personal. Nota: SPSS Versión 25.....	49
Figura 17 Resultados pregunta 17. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores. Nota: SPSS Versión 25 .....	50
Figura 18 Resultados pregunta 18. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted considera que un trabajador que no está satisfecho en su trabajo tendrá bajo rendimiento. Nota: SPSS Versión 25.....	52
Figura 19 Resultados pregunta 19. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la mala actitud de un trabajador se debe a que no está satisfecho en su trabajo. Nota: SPSS Versión 25.....	53
Figura 20 Resultados pregunta 20. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que, ante la demanda de personal, la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional que satisfacen a los trabajadores. Nota: SPSS Versión 25.....	55

Figura 21 Resultados pregunta 21. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el desempeño que los trabajadores que demuestran en la empresa, es producto de su satisfacción laboral. Nota: SPSS Versión 25..	56
Figura 22 Resultados pregunta 22. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el riesgo laboral afecta la satisfacción de los trabajadores. Nota: SPSS Versión 25 .....	58
Figura 23 Resultados pregunta 23. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la habilidad demostrada por los trabajadores afecta su satisfacción en el trabajo. Nota: SPSS Versión 25 .....	59
Figura 24 Resultados pregunta 24. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el mercado laboral del sector es muy competitivo y complejo. Nota: SPSS Versión 25.....	61
Figura 25 Resultados pregunta 25. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que existe mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades. Nota: SPSS Versión 25.....	62
Figura 26 Resultados pregunta 26. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted se siente satisfecho con la capacitación brindada por la empresa. Nota: SPSS Versión 25 .....	64
Figura 27 Resultados descriptivos agrupados dimensión Desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante). Nota: SPSS Versión 25.....	65
Figura 28 Resultados descriptivos agrupados dimensión Recompensas equitativas. Nota: SPSS Versión 25 .....	67
Figura 29 Resultados descriptivos agrupados dimensión Condiciones favorables de trabajo. Nota: SPSS Versión 25 .....	68
Figura 30 Resultados descriptivos agrupados dimensión Apoyo del equipo de trabajo. Nota: SPSS Versión 25 .....	70
Figura 31 Resultados descriptivos agrupados dimensión Rotación Interna. Nota: SPSS Versión 25.....	71
Figura 32 Resultados descriptivos agrupados dimensión Rotación Externa. Nota: SPSS Versión 25.....	73
Figura 33 Resultados descriptivos agrupados dimensión Factores internos. Nota: SPSS Versión 25.....	74

Figura 34 Resultados descriptivos agrupados dimensión Factores externos. Nota: SPSS Versión 25.....	76
--	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021. La investigación fue de tipo aplicada, basada en el enfoque cuantitativo, diseño correlacional y corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash. Los resultados señalaron que el 67.74% de los encuestados, en el ejercicio de sus funciones, considera que la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores. Además, el bajo rendimiento se debe a que los trabajadores no están satisfechos en sus trabajos, como también esa poca satisfacción procede por una mala actitud por parte de ellos. El coeficiente de Rho de Spearman presentó un valor de correlación del 43% ( $r=0,433$ ), demostrándose la relación positiva moderada y estadísticamente significativa. Por tanto, se concluye que la satisfacción en el trabajo puede estar afectando el rendimiento de los auditores, puesto que están insatisfechos en sus trabajos. Asimismo, esa poca satisfacción procede por una mala actitud por parte de ellos.

**Palabras clave:** satisfacción en el trabajo, rotación laboral, rendimiento laboral, auditoría.

## Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between job satisfaction and job rotation of accounting auditors registered in INFOSOA, Department of Ancash, 2021. The research was of an applied type, based on the quantitative approach, correlational design and cross-section. The population and sample consisted of 62 accounting auditors registered in the INFOSOA of the department of Ancash. The results indicated that 67.74% of the respondents, in the exercise of their functions consider that job rotation is due to the low performance of the auditors. In addition, the low performance It is due to the fact that workers are not satisfied in their jobs, as well as that little satisfaction comes from a bad attitude on their part. Spearman's Rho coefficient presented a correlation value of 43% ( $r = 0.433$ ), demonstrating a moderately and statistically significant positive relationship. Therefore, it is concluded that job satisfaction may be affecting the auditors' performance, since they are satisfied in their jobs. Likewise, this low satisfaction is due to a por attitude on their part.

**Keywords:** job satisfaction, job rotation, job performance, auditing.

## I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el sector organizacional ha sufrido grandes cambios debido a factores tecnológicos, sociales, económicos, culturales, ambientales y políticos de diferente naturaleza y complejidad a nivel mundial, que le han permitido llevar a cabo un proceso de adaptación de sus actividades para alcanzar los objetivos planteados, para lo que es importante que los empleados alcancen su nivel óptimo de desempeño para satisfacer los deseos y expectativas de los clientes o usuarios mediante la prestación de servicios de calidad. En este sentido, un reto interesante para las empresas en la actualidad es precisamente la asignación de esfuerzos y recursos para desarrollar el talento disponible, ya que cuanto más satisfechos estén los empleados, mayor será su productividad (Toro, 2002), la estabilidad de la plantilla, el compromiso y la voluntad de permanencia. Esto conduce a un menor ausentismo, rotación y quejas de los empleados (Littlewood citado en Sanín y Salanova, 2014).

Dentro del sector laboral de las sociedades de auditoría en el Perú (SOA), existe un grupo de auditores contables inscritos en el INFOSOA (Sistema Informático de Sociedades de Auditoría), que brindan servicios de auditoría y consultoría para el sector gubernamental, ocupando la mayor parte del sector empresarial y estatal peruano, realizando auditorías financieras y presupuestales a diversas entidades públicas a través de los concursos públicos de méritos que son establecidos por parte de la Contraloría General de la República (CGR) año tras año. Este grupo está conformado por 3,798 auditores contables en todo el Perú al 10 de agosto de 2021, de los cuales 55 auditores contables pertenecen al Departamento de Áncash.

La CGR ha establecido para sus concursos públicos de méritos puntajes solamente para las sociedades de auditoría con experiencia en auditoría financiera, dándole mayor puntaje a las realizadas en el sector gubernamental, convirtiendo a los auditores contables que tienen mayores participaciones en profesionales de élite privilegiada, donde la SOA con mayores recursos económicos que participan son las que ganan frecuentemente en los citados concursos. Así, captan y retienen a estos profesionales brindándoles honorarios razonables a este reducido grupo, pero no por su capacidad, sino en la mayoría de los casos, solo por el puntaje

elevado que tienen asignado por la CGR, que no necesariamente refleja expertos, eficiencia y capacidad profesional, con lo cual se está monopolizando el mercado y generando un malestar general entre los auditores y las empresas del mismo sector que influyen directamente en la rotación laboral de los auditores contables y otros profesionales del medio. Toda esta situación ha propiciado que la mayoría de los auditores de las SOA se encuentren sumergidos en el malestar y en una progresiva insatisfacción en el trabajo generando un clima organizacional desfavorable que se traduce en una mayor rotación voluntaria y/o involuntaria del personal en este sector.

Por tal motivo, se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021? Asimismo, se presentaron los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021?; ¿Cuál es la relación entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021?; ¿Cuál es la relación entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021? Y ¿Cuál es la relación entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021?

Por otro lado, en cuanto a la justificación, desde una perspectiva práctica, este estudio contribuyó a la comprensión de la realidad misma de los procesos que se gestan a nivel de este sector de profesionales en cuanto a la satisfacción y rotación laboral orientados principalmente hacia el desarrollo de un conjunto de estrategias que permitan subsanar la problemática presentada por parte de los auditores contables que laboran en las sociedades civiles inscritas en el INFOSOA

Desde una perspectiva teórica, al desencadenar un debate académico y científico, principalmente sobre la relación entre la satisfacción laboral y la rotación, cuyos resultados, si se sistematizan, pueden contribuir al conocimiento actual en el campo de estudio. Desde una perspectiva metodológica, sirvió como punto de partida para otras empresas de consultoría y auditoría que buscan potenciar el valor de su talento humano puesto que mientras más satisfechas se encuentren las



personas en sus puestos mayor será la estabilidad laboral y su grado de compromiso, lo cual se traduce además en beneficios para el entorno social de éstas, sus aliados, la población en general, la región y el país

En cuanto a la hipótesis general se plantea si: existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021. Además, en cuanto a las hipótesis específicas se estableció: existe una relación significativa entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021; existe una relación significativa entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021; existe una relación significativa entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021 y existe una relación significativa entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021.

En relación al objetivo general del estudio, señala: determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021. Asimismo, en cuanto a los objetivos específicos establece: determinar la relación entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021; determinar la relación entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021; determinar la relación entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021 y determinar la relación entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos previos, se consideraron los siguientes, desde el ámbito nacional: Araoz y Ramos (2021) estudiaron la satisfacción de los colaboradores y la relación de ésta con el compromiso docente en la región amazónica peruana. Siguiendo este procedimiento, llegaron a la conclusión de que el nivel de satisfacción experimentado por los colaboradores y la responsabilidad asumida por parte de los mismos con la organización son regulares y comprobaron que hay un vínculo o relación significativa y directa entre las variables estudiadas. Se puede concluir que cuanto más satisfechos están los profesores con su centro, más fuerte es su compromiso con la organización.

Gómez et al. (2021) analizaron la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral con la intención de rotación laboral. Para ello, llevaron a cabo un estudio observacional analítico de corte transversal en un centro de atención telefónica de Lima Metropolitana. La medición de las variables la realizaron utilizando los cuestionarios *Utrecht Work Engagement Scale-15* (UWES-15), el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y *Turnover Intention Scale-6* (TIS-6). Los autores hallaron que la satisfacción laboral y el compromiso laboral se correlacionan positivamente, y ambas se relacionan negativamente con la intención de rotación laboral. De esa manera, concluyeron que el deseo de dejar una empresa puede reducirse si el grado de satisfacción y compromiso laboral incrementa.

Espinoza et al. (2020) realizaron un análisis cualitativo para examinar el desempeño y las intenciones de rotación del personal que labora en el área de gestión del talento humano perteneciente a la Dirección Regional de Educación de la Región Metropolitana de Lima (DRELM). En este orden, concluyen que el estudio no muestra mejoras en las prácticas de gestión de talentos humanos ni un mejor rendimiento. El estudio se centró en tres equipos de colaboradores identificados de acuerdo con la numeración mostrada en la identificación del decreto de contrato. Los resultados del estudio evidenciaron que el rendimiento era deseable en los diferentes grupos y óptimo en dos de ellos, aunque los salarios eran diferentes o no había indicadores para medirlos. En el grupo número tres, los resultados no fueron ni críticos ni óptimos ocasionados justamente por una ausencia de

especialización por parte del grupo. En cuanto a las intenciones de cambio, se constató que los trabajadores desean claramente el cambio.

Baquedano y Wong (2018) analizaron la correspondencia existente entre las destrezas de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores en la empresa ChickenKing de Trujillo, 2018, y concluyeron que el bienestar laboral de los directivos es medio y alto, siendo el nivel medio el más representativo, por lo que en el caso de los empleados de la empresa este indicador es bajo y muy bajo; en tal sentido, se recomendó el desarrollo de un plan de acción para la gestión del talento humano que estimule el desempeño y la productividad a los fines de alcanzar las metas organizacionales propuestas.

Casanova (2018) estudió la satisfacción y la rotación de empleados en organizaciones pertenecientes al sector público en el Perú. En este orden, concluyó que una cantidad de significativa de investigaciones empíricas definen la satisfacción de los colaboradores y la rotación de éstos como cualidades propias del entorno de trabajo que son apreciadas de manera directa o indirecta por parte de todos los integrantes de la organización. Se trata de un avance muy importante en el estudio de este concepto y sus criterios, por cuanto únicamente están referidos principalmente al medio físico sin considerar como punto relevante otras variables que pueden influir en él.

Rosas (2020) estudió la correspondencia entre la satisfacción del talento humano y la rotación de éste en una institución de educación privada en el Perú. El estudio se basó en un nivel correlacional no experimental. Tomando en consideración los resultados del análisis para determinar la correlación de Spearman, se concluye en el estudio que existe una relación de tipo indirecta entre la satisfacción del talento humano y la rotación de éste dentro de la institución. La correlación entre las dos variables fue de 0,936, lo que significa que la correlación es muy buena.

En cuanto, a los trabajos previos desde el ámbito internacional, se señalan: Guerrero y Freire (2021) analizaron cómo influye el clima en el entorno laboral y la rotación de los empleados en una organización perteneciente al sector capacitación ubicada en una provincia de Ecuador. En ese orden, dichos autores concluyen que, el personal que trabaja en la organización está insatisfechos en su entorno laboral, debido a varios factores del clima en el trabajo, que no fueron considerados por la

citada empresa, como son la libertad de opinión y expresión, no haber sido debidamente capacitados, falta de relaciones interpersonales, horarios, incentivos laborales o bonificaciones. Aunque no es relevante, también resulto la relación directa que existe entre la edad y los años laborando en la empresa, por lo que, el clima en el entorno laboral incide directamente en la rotación de los empleados de dicha empresa.

Guerrero et al. (2021) se plantearon como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo laboral y la satisfacción laboral. Su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, método deductivo y corte transversal. Utilizaron como instrumento el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, que fue aplicado a 386 participantes del estudio. Los autores encontraron que el liderazgo transaccional no está relacionado con el compromiso organizacional, pero la satisfacción laboral sí influye en esa variable.

Ruiz y Piguave (2021) realizaron una propuesta para llevar a cabo una disminución en cuanto al elevado índice de rotación de los empleados que brindan sus servicios en una municipalidad en Ecuador, para el desarrollo de programas motivacionales y estrategias de comunicación. En este orden, concluyeron que, la rotación de los empleados puede originar elevados costos a una empresa generando posibles pérdidas de colaboradores. Este estudio propone lograr una disminución en la rotación de los empleados en la citada municipalidad, ya que establece las razones por las cuales debe evitarse la rotación de los empleados. Asimismo, se estableció que las principales razones de la rotación de los empleados en un 27% corresponden a renuncias voluntarias e involuntarias, así como por exceso de edad.

Ortega (2020) estudió el impacto de la satisfacción en el centro laboral con el desempeño individual en las instituciones públicas en Ecuador. Por lo tanto, se concluye que el procedimiento propuesto constituye un método de gran relevancia y utilidad en la selección de alternativas de trabajo, que debe ser complementada con la correspondiente opinión acerca de la implementación y adaptada al escenario de aplicación para monitorear y mejorar cada una de las dimensiones y variables estudiadas a nivel empresarial, apoyando en la optimización del trabajo individual de los empleados y del desempeño organizacional. La adaptación parcial del procedimiento propuesto ha demostrado que los factores relacionados con los

incentivos morales y materiales y las condiciones de trabajo son los que tienen una incidencia más significativa en la satisfacción laboral en los ámbitos estudiados, mientras que el trabajo en equipo tiene una influencia menor.

Riahi-Belkaoui (2017) analizó las características personales y los factores relacionados con el trabajo que explican el comportamiento de cambio de los auditores incluidos el género, el rendimiento, el estrés y la satisfacción laboral. El autor concluyó que, en cuanto a las características personales, el género y la formación contable estaban significativamente relacionados con la retención. Las auditoras retienen menos empleados que los auditores, y los empleados con un título de contabilidad retienen más empleados que los que no lo tienen. Por otra parte, el estudio no muestra que la educación superior aumente significativamente las tasas de retención. Los resultados muestran que la formación contable contribuye de forma significativa a una carrera exitosa en la contabilidad pública. Un mayor nivel de estudios no mejora por sí mismo las posibilidades de supervivencia en la contabilidad pública. Además, el estudio descubrió que una mejor evaluación del rendimiento y unos salarios más altos también están asociados a una mayor retención del personal.

Chi et al. (2016) analizaron los determinantes de la rotación del personal de auditoría en Taiwán. En este orden, concluyeron que, la elevada rotación del talento humano ha sido durante mucho tiempo un problema en la auditoría pública. La frecuente contratación, formación y rotación de profesionales podría en algunas ocasiones generar una incidencia negativa en la calidad o efectividad de la auditoría. Al examinar los factores que explican la rotación del talento humano de nuevo ingreso, se encontró que las mujeres auditoras son más propensas a dejar la empresa de auditoría, mientras que las calificaciones de desempeño, el salario y los conocimientos de contabilidad están significativamente asociados con mayores tasas de retención; sin embargo, no se encontró un aumento gradual de las tasas de retención para los profesionales con títulos universitarios.

Velasco (2015) estudió la relación entre el nivel de satisfacción de los colaboradores en empresas mexicanas dedicadas a la asesoría y contabilidad y su incidencia en la rotación del talento humano. En este orden, concluyó que los elementos que tienen incidencia de manera directa en la rotación de los empleados son la satisfacción laboral y la motivación. Estos resultados, combinados con el

hecho de que estas unidades tienen una percepción de la organización, hacen que los empleados tengan una baja satisfacción laboral y que no creen que los objetivos tangibles e intangibles determinen su rendimiento. Se encontró que la rotación de empleados estudiada estaba relacionada con el tipo de empresa en la que trabajan y el salario percibido por éstos, así como también con las diversas opciones que se les presentan en cuanto a su desarrollo y en cuanto a su propio crecimiento profesional.

Por otro lado, en cuanto a las teorías relacionadas a la satisfacción en el trabajo, se considera como origen en primer lugar las teorías relacionadas con la satisfacción del talento humano. De acuerdo con Lee, Yang y Li (2017), la satisfacción del talento humano es un término propuesto por primera vez por el académico Hoppock (1935), quien la define como aquellos componentes de tipo psicológico y también fisiológico del bienestar de los colaboradores respecto a los factores del entorno laboral, es decir, se trata de las respuestas intrínsecas que tienen los empleados sobre su ambiente laboral.

Al respecto, Velasco (2015) señala que la satisfacción en el trabajo se ha estudiado en muchas ocasiones, primero por la incidencia que la misma tiene en el rendimiento de su talento humano, como una medida de intervención organizativa. También está relacionado con la alineación desde una perspectiva afectiva de las personas hacia su papel en el trabajo. En este contexto, Robbins (1998) señala que la satisfacción de los colaboradores en el trabajo es resultado de los diversos tipos de recompensas recibidas por parte de éstos y lo que piensan que les corresponde recibir, es una actitud más que un comportamiento en el ser humano. Los elementos considerados que hacen que un colaborador sienta satisfacción son: desafíos retadores, recompensas equitativas, óptimas condiciones laborales y buenos colegas de labores. Este concepto considera la satisfacción en el trabajo como el aprendizaje de un proceso, que se relaciona a partir de las peculiaridades relativas al empleado teniendo en cuenta las características propias de la actividad y del entorno que le rodea. Esto implica que la satisfacción en el trabajo no es algo inherente y se interpreta con una visión psicológica y social. Por su parte, Newstrom (2003) establece que la satisfacción en el trabajo es emocional y que se determina en una buena medida por la manera

mediante la cual los trabajadores aprecian su entorno, la responsabilidad de sus acciones que realizan y por su conducta funcional.

De acuerdo con Márquez (citado por Caballero, 2002), la satisfacción en el trabajo puede conceptualizarse como la impresión que tiene el trabajador de sus propias labores, siendo ello producto de su propia manera de pensar y de los valores éticos que el mismo percibe de su propio trabajo. El empleado percibe como deben ser las cosas, sabiendo que las condiciones y cualidades están basadas principalmente en las características actuales de su perfil laboral. Para Fortty, Zambrano y Flores (2019), la satisfacción laboral asocia la actitud que el individuo o los grupos tienen hacia su trabajo, los factores relacionados con éste e incluso con su vida. La actitud tiene una incidencia de forma directa sobre la satisfacción en el trabajo; está estrechamente relacionada con aspectos concretos del rendimiento del trabajador e influye en el vínculo positivo causa-efecto entre el entorno laboral y su rendimiento. La satisfacción en el trabajo es considerada como una construcción de carácter multidimensional que depende de las cualidades individuales de cada colaborador, así como de las particularidades del trabajo desarrollado.

En este mismo orden, Locke, citado en Solís et al. (2015), agrega que, la satisfacción en el trabajo puede definirse como el nivel de satisfacción que posee un colaborador con respecto a su entorno laboral; o más formalmente se trata de la situación emocional positiva o agradable, resultante de la apreciación de manera subjetiva que tiene la persona con respecto a sus experiencias laborales. La satisfacción en el trabajo se refiere a un conjunto de actitudes que una persona ha desarrollado hacia su situación laboral, actitudes que pueden referirse al trabajo en general o a aspectos específicos del mismo; la satisfacción en el trabajo es, por tanto, un concepto global que se refiere a las actitudes que las personas tienen hacia diferentes aspectos de su trabajo. (Bravo et. al., citados en Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015)

En este orden Canal (2013), menciona que la satisfacción laboral es un concepto demasiado difuso como para encontrar un consenso sobre su definición. Por lo tanto, define la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración del propio trabajo o de las experiencias laborales. Esta definición se basa en el hecho de que la satisfacción laboral podría

explicarse como la suma ponderada de ciertos aspectos del trabajo (la percepción de los mismos) y el valor que el individuo espera de ellos o le gustaría tener.

Para Robbins y Chen, citados en Syamsu (2019), es frecuente que se hable de dos conceptos a la vez, ya que se dice que un individuo está satisfecho en el trabajo en la medida en que existe un factor y una condición que le motivan, de manera que, la satisfacción en el trabajo es un comportamiento común al desempeño laboral mientras haya premios y logros apropiados. Teóricamente, la satisfacción laboral tiene una relación con el rendimiento laboral por cuanto una organización con empleados más satisfechos tiende a ser más eficaz y productiva; además, los empleados con un alto nivel de satisfacción tendrán un bajo número de rotaciones.

Asimismo, los modelos teóricos, según Caballero (2002), las teorías que más han contribuido en el surgimiento de los diversos modelos que en la actualidad existen acerca de la satisfacción en el trabajo son: a) la Teoría basada en los dos factores de Herzberg y b) el Modelo de aspectos determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler.

a) La Teoría basada en los dos factores de Herzberg (1967) afirma que el bienestar en el trabajo y la satisfacción laboral son dos factores completamente diferentes y distintos en el comportamiento laboral. De acuerdo con lo contemplado en este modelo, la persona que trabaja tiene dos conjuntos de necesidades: necesidades relacionadas con el entorno físico y psicológico del trabajo conocidas como las necesidades de higiene; y otras necesidades relacionadas con el contenido del propio trabajo que son las que se conocen como necesidades asociadas a la motivación. Una vez que se logran satisfacer las "necesidades de higiene", el colaborador ya no se encuentra en estado de insatisfacción y tampoco se encuentra satisfecho, es decir, que en este caso el individuo se ubica en una condición neutra. El colaborador se encuentra satisfecho con su trabajo cuando se satisfacen sus "necesidades de motivación". Si estas necesidades no se satisfacen, no se encuentra satisfecho ni insatisfecho, es decir que se encuentra en un estado neutro.

b) El Modelo de aspectos determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler (1973) hace hincapié en la relación existente entre las expectativas del colaborador y las recompensas recibidas en función de la variedad de aspectos y



etapas que comprende el desarrollo del trabajo. Se fundamenta en que la correspondencia entre las recompensas esperadas y las reales conlleva bien sea a la satisfacción o a la insatisfacción en el trabajo, es decir, está en función de un cotejo entre la recompensa real que el individuo recibe por su esfuerzo laboral y la recompensa que éste percibe como la idónea para ser recibida a cambio. Así, si la recompensa realmente recibida supera o es comparable a la recompensa considerada adecuada, el empleado alcanza un estado de satisfacción. En caso contrario, cuando esta relación se lleva a cabo en sentido contrario, es cuando surge la insatisfacción.

Según Robbins (1998), los principales elementos que comprueban la existencia de una satisfacción laboral son: un trabajo intelectualmente estimulante (desafío en el trabajo), recompensas equitativas, condiciones laborales favorables y colegas cooperadores (colegas de apoyo). Estos se explican a continuación:

*Desafío en el trabajo:* los colaboradores prefieren labores donde puedan utilizar sus destrezas y les ofrezcan mayores responsabilidades, así como la oportunidad de desarrollar nuevas destrezas, estas son componentes que conciben que el trabajo tenga estímulos intelectuales. Las posiciones que no ofrecen desafíos a las destrezas de los colaboradores inducen a la incomodidad, pero excesivos retos o mucha presión laboral también pueden causar fracaso y frustración. En situaciones regulares los trabajadores deberían sentirse cómodos y satisfechos.

En este mismo orden, Atalaya (1999), señala que, los trabajadores prefieren trabajos en los que puedan utilizar sus habilidades y capacidades, en los que haya justamente una diversidad de tareas, se aprecie libertad y un proceso de retroalimentación sobre su rendimiento, cualidades que permiten que el trabajo sea considerado como intelectualmente estimulante. Un trabajo que no cuente con desafío es considerado frustrante, no obstante, también es cierto que el exceso de desafíos conduce de igual manera a la frustración y a la sensación de fracaso.

*Recompensas equitativas:* las remuneraciones, subvenciones y aguinaldos serán la contraprestación que percibe un empleado a cambio de la labor realizada, el área de recursos humanos está llamada mediante el desarrollo de esta actividad a garantizar la satisfacción en el trabajo de los colaboradores, lo cual de igual maner

contribuye a que la empresa pueda contratar, conservar, así como también retener a la fuerza laboral productora.

Para Atalaya (1999), los trabajadores quieren sistemas de remuneración justos y claros y medidas de promoción que respondan a sus expectativas. Si la remuneración parece adecuada, teniendo en cuenta las exigencias del trabajo, las aptitudes de la persona y el nivel salarial del lugar de trabajo, es probable que el trabajador esté satisfecho. Del mismo modo, quienes consideran que las decisiones de promoción se toman de forma justa y equitativa suelen estar satisfechos con su trabajo.

*Condiciones laborales:* a los trabajadores les preocupa su entorno laboral, sobre todo si se les brinda bienestar personal y se les otorgue todas las facilidades para realizar bien sus labores. Un espacio cómodo y una adecuada infraestructura permitirá un mejor desempeño laboral la misma que aportará en la satisfacción en el trabajo.

Para Atalaya (1999), a los trabajadores les preocupa el entorno de trabajo, bien sea que se relacione con su bienestar propio como con las condiciones en las que pueden hacer bien su trabajo. Prefieren un entorno seguro, cómodo, limpio y que les distraiga lo menos posible. Después de todo, la gente no sólo obtiene dinero o resultados tangibles de su trabajo: para muchos, su trabajo también satisface sus necesidades personales.

*Colegas de apoyo:* la rutina diaria cubre las necesidades de interacción social. El liderazgo de los ejecutivos de la organización será determinante en la satisfacción laboral de los empleados. Al respecto, Atalaya (1999) agrega que no es de extrañar, pues, que los compañeros amables y serviciales también aumenten la satisfacción laboral.

Por su parte, Sánchez y García (2017) sostienen que la satisfacción laboral puede percibirse a través de ciertos elementos, por ejemplo, que los trabajadores reciban un buen salario, es decir, un salario que se ajuste de forma natural a las expectativas del individuo, que las circunstancias de trabajo sean de una forma adecuada, no desagradables ni tampoco peligrosas, lo que mejora el rendimiento de éstos, y; que los trabajadores perciban a su supervisor como amable y comprensivo, que les escucha cuando lo necesitan. De otro lado, Mourão citado en Rocha et. al. (2020), la satisfacción laboral parece estar relacionada con múltiples

factores, como el nivel educativo, la sobrecarga de trabajo, la formación recibida, la autonomía, la interacción, el apoyo social y el sexo. Para Omar, Salessi y Urteaga (2017), los datos empíricos también indican que los entornos laborales caracterizados por normas justas y equitativas no solo promueven el funcionamiento eficaz de las organizaciones, sino que también aumentan la satisfacción de sus miembros. Las percepciones de justicia tienen un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral y experiencias de afecto positivo hacia el trabajo.

De igual manera, Koontz citados en Pinto, Castro y Paz (2020) identifican un conjunto de aspectos que consideran satisfactorios, y por lo tanto motivadores en el desempeño del trabajo y que se relacionan con el logro, el trabajo desafiante, el reconocimiento, la promoción y el crecimiento experimentado por la persona en el trabajo; de manera que su presencia en el dominio del trabajo determina el valor del sentimiento de satisfacción o insatisfacción. De este modo, se identifican indicadores de satisfacción laboral como: a) Oportunidades de ascenso: Se refiere a la probabilidad de que una persona sea promovida en su entorno laboral y; (b) Reconocimiento es la apreciación expresada por la dirección por un trabajo o actividad bien hecho.

Desde otro contexto, Blum y Naylor, citados en Patrón, Pérez y Llanes (2018) afirman que la satisfacción en el trabajo viene determinada por diversas actitudes de los trabajadores; estas actitudes están relacionadas con el trabajo y se refieren a factores específicos como la remuneración, la supervisión, la coherencia, las condiciones, las oportunidades, el reconocimiento, el aprecio, las relaciones y vínculos sociales, el tratamiento de las quejas, la equidad y otros conceptos similares.

Además, la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta del logro de los valores del trabajo (Cronley y Kim, 2017). Cada individuo tiene diferentes criterios para medir la satisfacción laboral. Los factores que influyen son la remuneración, las horas de trabajo, el horario, los beneficios, el nivel de estrés y la flexibilidad. De igual manera, la satisfacción laboral tiene componentes emocionales y conductuales. Los componentes emocionales son los sentimientos de felicidad, ansiedad, aburrimiento y excitación que evoca el trabajo. Los

componentes conductuales incluyen llegar temprano, llegar tarde, trabajar hasta tarde o fingir una enfermedad para evitar el trabajo (Mohammd Rand y Ra'ed 2019).

En cuanto a las teorías relacionadas a la variable rotación laboral, Ruiz y Piguave (2021) explican que es el proceso por el que una organización cambia o sustituye a su personal, lo que da lugar bien sea a la salida o también al ingreso de uno o varios colaboradores, y no se debe a factores que ocurren de manera natural como es el caso de la jubilación. Normalmente se asocia a un despido o a la dimisión del trabajador, aunque a veces puede asociarse a un cambio de función y de puesto sin que el trabajador termine su vínculo laboral con la empresa.

De igual manera, la rotación de talento humano es considerada fundamentalmente como un asunto que puede llegar a tener consecuencias muy diferentes tanto para la organización como para el colaborador, tanto si se incorpora como si se marcha. Generalmente, y sobre todo cuando la rotación es elevada, tiene una connotación negativa, pero en ocasiones puede ser beneficiosa para una o todas las partes. Por un lado, los empleados que entran y salen aportan ideas novedosas, así como talentos nuevos y perspectivas que consiguen beneficiar a la empresa, y, por otro lado, los que salen mejoran sus condiciones de trabajo o les ofrecen la oportunidad de adquirir una nueva experiencia en otro puesto o empresa.

Asimismo, según Schweitzer y Bühler citados en Coelho y Bartolomeu (2019), la rotación de empleados se cita a menudo entre los elementos o factores que tienen una incidencia significativa en el fracaso de los índices de productividad de los empleados de una empresa en relación con sus competidores, una alta rotación genera reducción de la productividad, la rentabilidad y la salud organizativa. Según Chiavenato (2007), el término rotación se refiere al intercambio de colaboradores que se da entre una organización y su entorno, en otras palabras, se trata del intercambio de trabajadores resultante de la cantidad de colaboradores que entran y abandonan la organización, lo que puede ocurrir por diversas razones.

En este orden de ideas, para Gabriel et al. (2017), la rotación del talento humano consiste en una estrategia de gran relevancia a nivel organizacional para llevar a cabo la reducción de conflictos, no obstante, resulta fundamental que los directivos o gerentes compartan dicha propuesta de rotación con el grupo antes de llevar a cabo la implementación de ésta. González citado en Márquez et al. (2021) define la rotación como el número de trabajadores que transitan por una

organización a corto o largo plazo, independientemente del puesto o de las actividades realizadas, excluyendo a los que se van y no son sustituidos o a los que ocupan un nuevo puesto, ya que los primeros se considerarían un ajuste de la empresa y los segundos una evolución de la organización.

La Organización Mundial del Trabajo (citada en Flores, Abreu y Badii, 2008) también define la rotación como la cantidad de trabajadores que abandonan el lugar de trabajo, lo que es muy similar a la definición anterior, ya que esta variable puede expresarse en porcentaje y puede servir como predictor del comportamiento de los trabajadores individuales en determinados períodos. Sin embargo, Chávez, Chávez y Ramírez (2013) hacen referencia a la rotación de personal como un aspecto que puede tener consecuencias no solamente para la propia empresa, sino además para la comunidad en la que el personal se desempeña. Señalan que la alta rotación del talento humano puede suponer un inconveniente significativo para diferentes departamentos o unidades de la empresa, tales como el departamento de talento humano, funciones secretariales y el trabajo social, ya que hay que procesar mucha información, lo que supone una pérdida de tiempo que podría utilizarse para otras tareas; además, debido al cambio constante de puestos de trabajo, los empleados no pueden fortalecer o perfeccionar las habilidades y destrezas adquiridas en sus anteriores puestos de trabajo y se ven obligados a iniciar de nuevo su formación para adaptarse a su nuevo trabajo.

La rotación del talento humano puede definirse como la cantidad de trabajadores que ingresan o renuncian voluntaria o involuntariamente, en relación al número total de empleados con los que cuenta una organización o empresa de cualquier sector. Según lo definido anteriormente, podemos afirmar que no solo debemos considerar como parte de la rotación de los empleados la cantidad de colaboradores que renuncian, sino también a los que no son reemplazados por otros, ya que puede tratarse solo de un ajuste o cambios de políticas en la organización (Reyes, 2005).

El concepto de rotación de los empleados se utiliza para definir el traslado de los empleados entre una empresa y su entorno; ello quiere decir que la fluctuación de trabajadores entre la empresa con su entorno se relaciona por la cantidad de trabajadores que ingresan a laborar y de los que renuncian. Normalmente, la rotación de los empleados se formula a través de un porcentaje

entre los ingresos y las salidas voluntarias e involuntarias con relación a la cantidad estimada de colaboradores, en un período de tiempo determinado, la rotación laboral de los empleados se mide a través de indicadores anuales o mensuales, para hacerlos comparativos, lo que permite desarrollar análisis, fomentar buenas prácticas laborales, incluso con carácter de visión a largo plazo. La rotación de los empleados es el hito que calcula anualmente qué porcentaje de la población laboral renuncia de manera voluntaria o involuntaria. (Zimmermann, 2010).

En torno, los modelos teóricos, la rotación de los empleados significa que un integrante de la organización renuncie a su posición laboral. Taylor, citado en Chiavenato (2007), señala que la rotación de los empleados puede ser de dos formas: rotación de los empleados interna o externa.

- *Rotación de los empleados interna:* es cuando el trabajador cambia de puesto y no deja la empresa. Hay varios tipos:

Transferencia: es un cambio de puesto, sin incremento salarial ni mayor cargo.

Ascensos: es cambiar de puesto a otro puesto de mayor jerarquía.

Promociones: los empleados son promovidos a otra categoría con el aumento de su salario, pero sin cambiar de posición.

- *Rotación de los empleados externa:* están referidos a las altas y bajas de los trabajadores internamente en la empresa. Similar a la rotación interna hay varios tipos, específicamente 4 tipos los mismos que Generadores de Mejoras Continuas en Recursos Humanos (GMCRH) los divide como:

Rotación por baja inevitable: por haber superado el límite de edad, o por jubilación.

Rotación por baja necesaria: es cuando un trabajador comete actos con la fe pública, robos, delitos contra la ética, fraude u otros similares.

Rotación por baja por cuestiones personales: el colaborador decide renunciar por voluntad propia por razones estrictamente personales, ejemplo: viajes al exterior, embarazos, cambio de residencia, mejores condiciones salariales.

Rotación por baja por cuestiones laborales: el colaborador no viene cumpliendo sus funciones de acuerdo a las competencias de su perfil que la empresa requiere.

Por otro lado, Cubillos, Reyes y Londoño (2017) aseveran que la rotación laboral se desarrolla de dos maneras: voluntaria e involuntaria.

*-La rotación voluntaria puede ser evitable o inevitable.* Este último caso se da cuando el colaborador toma una medida importante sobre la que el empresario no tiene influencia, por ejemplo, si se encuentra en la obligación de realizar un cambio de residencia originado por una enfermedad o el traslado de sus familiares. Este tipo de retirada también incluye la jubilación.

*-La rotación involuntaria,* en cambio, se produce cuando la dirección decide poner fin al vínculo de carácter laboral que se tenga con un empleado por necesidades económicas o por un convenio entre el trabajador y la empresa. Las formas más comunes de despido involuntario son de dos tipos: el despido por razones disciplinarias y el despido por razones objetivas.

Para Ugoani (2016), la rotación se suele clasificar como voluntaria o involuntaria y evitable o inevitables. Las separaciones voluntarias son iniciadas por los empleados, mientras que involuntarios son iniciados por el empleador. Los temas de rotación evitables son aquellos sobre los que el empresario tiene control, como salarios, beneficios, horas de trabajo y condiciones laborales, entre otros. Los problemas de rotación inevitables son aquellos sobre los que el empresario no tiene control, como las enfermedades crónicas, la jubilación, la muerte y el embarazo, en el caso de las mujeres. En este mismo orden Balabanian y Monteiro (2019), añaden que, la rotación puede ser externa, refiriéndose a los profesionales que dejan la organización por diversas razones, o interna, que es el traslado a puestos de otras áreas o unidades dentro de la misma institución. Además, la renuncia puede ser voluntaria, como consecuencia de una decisión personal del profesional, o involuntaria, cuando la renuncia es una decisión de la organización.

Para Hancock et al. (2013), la rotación voluntaria es perjudicial para una organización por dos razones principales: suele tomar a la organización por sorpresa y puede suponer costos tanto para los empleados como para los empleadores. En este sentido, para Mobley et al. citados en Skelton, Nattress y Dwyer (2020), la intención de rotación es la probabilidad de que un empleado

abandone una organización, por lo tanto, una alta rotación afecta negativamente a las empresas (Hayward et al., 2016). Los estudiosos señalaron la satisfacción laboral (Yu y Kang, 2016) y el arraigo laboral (Ko y Kim, 2016) entre los diversos factores que podrían contribuir a que una persona considere más la posibilidad de abandonar una organización.

Según Riahi-Belkaoui (2017), la rotación elevada del talento humano en las empresas de contabilidad de mayor tamaño ha sido durante mucho tiempo un problema crítico para la profesión; menos de la mitad de los graduados en contabilidad que eligieron la contabilidad pública como su primer empleo permanecieron en el sector tres años después de comenzar a trabajar. La elevada rotación del talento humano representa un reto para las organizaciones de contabilidad, ya que la contratación y formación de nuevo personal es costosa. Además, la falta de personal experimentado y cualificado puede poner en peligro la capacidad del equipo de auditoría, lo que puede afectar a la calidad de la misma. La satisfacción del talento humano también se encuentra relacionada con la decisión de los contadores de abandonar la empresa. También se constata que una mayor satisfacción en el trabajo se asocia a un menor propósito de abandono. Además, se demuestra que la apreciación que tengan los empleados sobre el desarrollo profesional y las oportunidades de empleo, el nivel de estrés dentro y fuera de la empresa y la cultura de la empresa son factores importantes que tienen una incidencia significativa en la satisfacción de los colaboradores y, por tanto, en la intención de éstos de abandonar la empresa.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. *Enfoque.*

El método de investigación es un plan, un concepto o una estrategia destinada a la recopilación de la información requerida a los fines de ofrecer solución a una problemática. En este sentido, este estudio se diseñó con base en un enfoque cuantitativo, ya que los estudios que utilizan este enfoque recogen un conjunto de información orientada a la comprobación de las hipótesis con base en mediciones numéricas y análisis estadísticos para identificar esquemas de comportamiento y de esta manera comprobar determinadas teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

##### 3.1.2. *Tipo.*

La presente investigación fue de tipo aplicada porque se orienta a producir un nuevo conocimiento (Arias, 2012). En ese sentido, los resultados obtenidos buscan aportar nuevas evidencias sobre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral, en este caso, al interior de un sector de profesionales de la Contabilidad dedicados a la auditoría

##### 3.1.3. *Nivel.*

El nivel fue correlacional en el sentido de que se centra en examinar la naturaleza de la correspondencia entre dos variables, satisfacción en el trabajo y rotación laboral, sin estudiar la relevancia que tengan las variables determinantes (Carrasco, 2017).

##### 3.1.4. *Diseño.*

El diseño del estudio suele definirse como la forma en que el investigador pretende alcanzar los objetivos del estudio. Así, la investigación se basó en un diseño que es de tipo no experimental ya que no interviene en las variables de estudio, sino que se centra en medir el impacto en las variables ya ocurridas o *ex post facto* (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **3.1.5. Corte.**

La investigación propuesta se clasificó como transversal, no experimental y correlacional. Es de naturaleza transversal, lo que significa que los datos se recogen en un único periodo de tiempo sin observar la tendencia.

## **3.2. Variables y operacionalización**

Variable Independiente:

X. Satisfacción laboral

Robbins (1998) señala que la satisfacción de los colaboradores en el trabajo es resultado de los diversos tipos de recompensas recibidas por parte de éstos y lo que piensan que les corresponde recibir, es una actitud más que un comportamiento en el ser humano. Los elementos considerados que hacen que un colaborador sienta satisfacción son: desafíos retadores, recompensas equitativas, óptimas condiciones laborales y buenos colegas de labores.

Variable Dependiente

Y. Rotación de personal

Ruiz y Piguave (2021) explican que es el proceso por el que una organización cambia o sustituye a su personal, lo que da lugar bien sea a la salida o también al ingreso de uno o varios colaboradores, y no se debe a factores que ocurren de manera natural como es el caso de la jubilación. Normalmente se asocia a un despido o a la dimisión del trabajador, aunque a veces puede asociarse a un cambio de función y de puesto sin que el trabajador termine su vínculo laboral con la empresa.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población.**

Una población se define como la sumatoria de todos los casos que cumplen ciertas especificaciones en común (Ragab y Arisha, 2018). En este contexto, la población de este estudio estuvo constituida por 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash.

#### **3.3.2. Muestra.**

Definimos muestra como un componente, porción o un subconjunto finito de los participantes o casos que se extraen de la población que será objeto de estudio (Martínez et al., 2016). En este orden, se puede entender que una muestra sirve para obtener datos de la población de forma generalizada sin incurrir en costos excesivos (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). Por consiguiente, la muestra fue de tipo censal y estuvo constituida por 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash.

#### **3.3.3. Muestreo.**

Esta se utiliza cuando no es posible medir todos los componentes de una población porque son demasiado grandes o por limitaciones técnicas o económicas. Por lo tanto, en este estudio se abordó la población muestral, lo que significa que se trabajará con todos los elementos de la población.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos.**

Dadas las características de este estudio, se empleó la técnica de la encuesta. En este orden de ideas, la encuesta es una técnica útil para captar hechos, opiniones, comportamientos o actitudes de una serie de encuestados sobre un tema o circunstancia determinada (Maylor y Blackmon citado en Lai, 2018). Las encuestas son un método ampliamente conocido y utilizado en organizaciones públicas y privadas para obtener y difundir información. Por lo tanto, se aplicó dicha técnica a los fines de obtener los datos y la información acerca de Satisfacción en el trabajo y rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento Ancash, 2021.

### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

En este estudio, para recopilar los datos se empleó el cuestionario, el cual consiste en una herramienta que permite recabar datos, de manera presencial o virtual, de sujetos o situaciones en particular (Arias, 2006). De tal forma que, el instrumento estuvo integrado por preguntas con respuestas basadas en una escala de Likert, dirigidas a los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento Ancash, los cuales se encuentran vinculados a la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral. Se utilizó esta escala de cinco puntos (Likert) para animar a los encuestados a hacer elecciones positivas o negativas y para producir una información más enfática (Cooper y Schindler 2008).

### **3.4.3. Validez.**

El juicio de expertos considera una opinión informada, que se fundamenta en una revisión exhaustiva del cuestionario y los objetivos de la investigación, y que es efectuada por profesionales con trayectoria en el estudio del tema. En este caso, el instrumento es sometido a la evaluación de tres expertos:

**Tabla 1**

*Juicio de expertos*

Nombre del experto validador	DNI del experto	Promedio de valoración	Fecha de valoración
Carlos Guevara Malpica	43663219	Excelente	12/10/2021
Ricardo Flores Sánchez	07899954	Excelente	26/10/2021
Cecilia Haydee Vía Pajuelo	08785933	Excelente	23/10/2021

### **3.4.4. Confiabilidad.**

El cálculo de confiabilidad del cuestionario diseñado para esta investigación se basó en el coeficiente alfa de Cronbach, puesto que el instrumento se expresa en una escala de medición ordinal (escala de Likert), arrojando el siguiente resultado:

**Tabla 2***Alfa de Cronbach*

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,831	,831	26

Nota: SPSS Versión 23

### 3.5. Procedimientos

1. Una vez delineado el sustento teórico dentro del método, se procede a numerar las pautas a seguir para la recolección de la información.
2. Se solicita a INFOSOA, el número de auditores contables inscritos en el Departamento Ancash.
3. Se solicita a INFOSOA, Departamento Ancash, el permiso correspondiente para efectuar la investigación.
4. Se solicita a INFOSOA, Departamento Ancash, el permiso correspondiente para llevar a cabo la recolección de los datos e información.
5. Se envió el cuestionario virtual a los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento Ancash

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados mediante el cuestionario aplicado a los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento Ancash, se procesarán mediante la utilización de técnicas estadísticas descriptivas a los fines de proceder a la descripción del comportamiento experimentado de forma general por parte de las variables del estudio y las dimensiones correspondientes a la misma. Asimismo, todos los cálculos estadísticos serán efectuados a través del empleo de dos herramientas muy importantes para ello: 1) software Microsoft Excel y 2) el SPSS en su versión 25. Para determinar la posible relación entre las variables analizadas en esta investigación (satisfacción en el trabajo y la rotación laboral), es necesario hacer uso de una prueba de correlación.

### 3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos que se respetarán en este estudio son los siguientes:

- **Confidencialidad:** Las respuestas del personal son anónimas
- **Protección a las personas:** Se garantiza la protección de los distintos colaboradores que participan en el estudio.
- **Beneficencia y no maleficencia:** se garantiza el bienestar de los participantes en el estudio.
- **Justicia:** El investigador debe ser honesto y encomiable en sus acciones y tomar precauciones para que su parcialidad y sus limitadas capacidades no den lugar a prácticas desleales.
- **Integridad científica:** la integridad científica o rectitud se refiere al marco de valores que permiten garantizar que el estudio se desarrolle de forma honesta y precisa.
- **Libre participación y derecho a estar informado:** Los sujetos tienen derecho a estar bien informados sobre los objetivos y propósitos de la investigación que se realiza o en la que participan y a participar libremente

Asimismo, también se realizarán las citas pertinentes y las referencias a las fuentes de acuerdo con las normas de derechos de autor y el reglamento interno de la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Presentación de resultados

Los resultados que se presenta en el estudio responden a la pregunta general de la investigación es: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021?, por lo que fue necesario, trabajar el Alfa de Cronbach aplicada la muestra de la misma, a fin de determinar el coeficiente de confiabilidad del instrumento cuestionario, aplicado a la muestra de 10 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en consecuencia, éste puso a prueba en ambas variables, la consistencia interna, equivalencia y estabilidad permitiendo conocer hasta qué punto medidas parciales obtenidas con los diferentes ítems son “consistentes” entre sí y por tanto representativas del universo posible de ítems que podrían medir ese constructo, el estadístico señalado muestra los siguientes resultados:

**Tabla 3**  
*Estadística de fiabilidad de la muestra*

Estadística de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,831	,831	26

Nota: SPSS Versión 25

**Interpretación:** Con respecto a la tabla 3, los resultados obtenidos referentes a ambas variables de la investigación estudiada, el coeficiente de confiabilidad de las 26 preguntas pertenecientes en ambos cuestionarios fue de 0.831 al ser mayor de 0.80, se validó el instrumento de ambos cuestionarios por ser de muy alta confiabilidad.

Por consiguiente, la investigación realizada en referencia a la muestra estudiada presentó los resultados de las preguntas formuladas por dimensiones siguientes de acuerdo a sus variables:

- Variable satisfacción en el trabajo y dimensión desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante)

**Tabla 4**

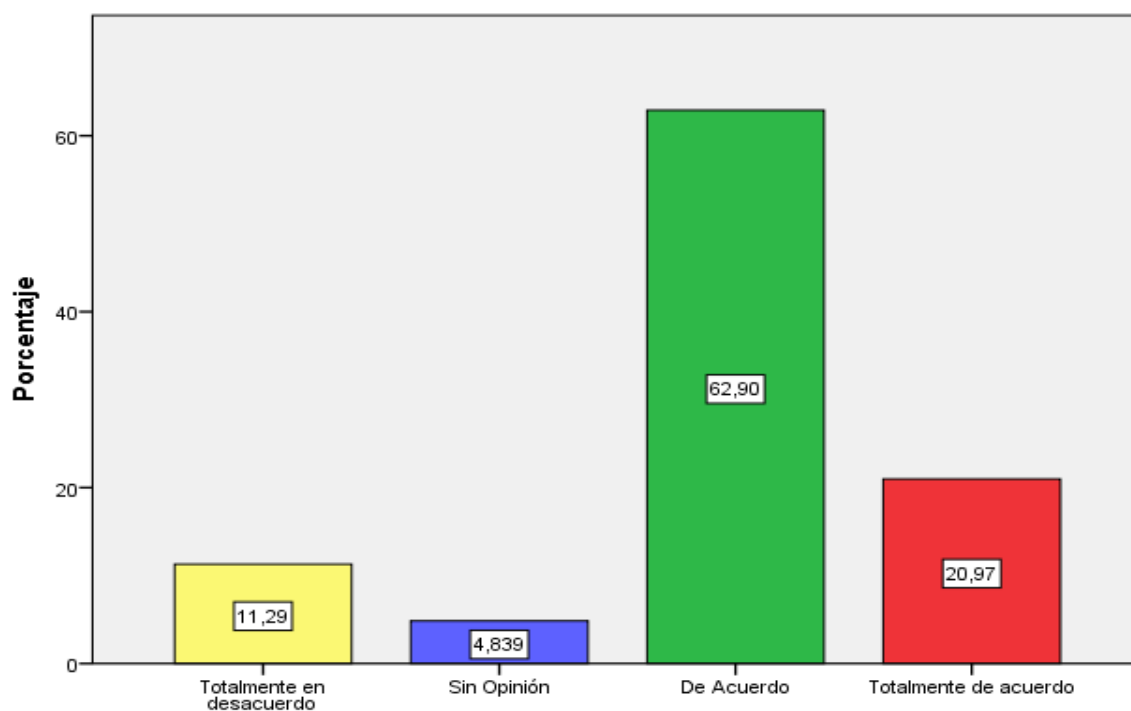
*Resultado pregunta 1. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la existencia de tareas variadas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	11,3	11,3	11,3
Sin Opinión	3	4,8	4,8	16,1
Válidos De Acuerdo	39	62,9	62,9	79,0
Totalmente de acuerdo	13	21,0	21,0	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 1**

*Resultados pregunta 1. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la existencia de tareas variadas. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 4 y figura 1, se examinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 1: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la existencia de tareas variadas (Dimensión desafío en el trabajo de la variable satisfacción en el trabajo), el 62.90%



(39 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 20.97% (13 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 11.29% (7 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 4.839% (3 sujetos) están sin opinión, finalmente no existen sujetos que estén en desacuerdo. Por consiguiente, se concluye que el 83.87% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten satisfechos con la existencia de tareas variadas.

**Tabla 5**

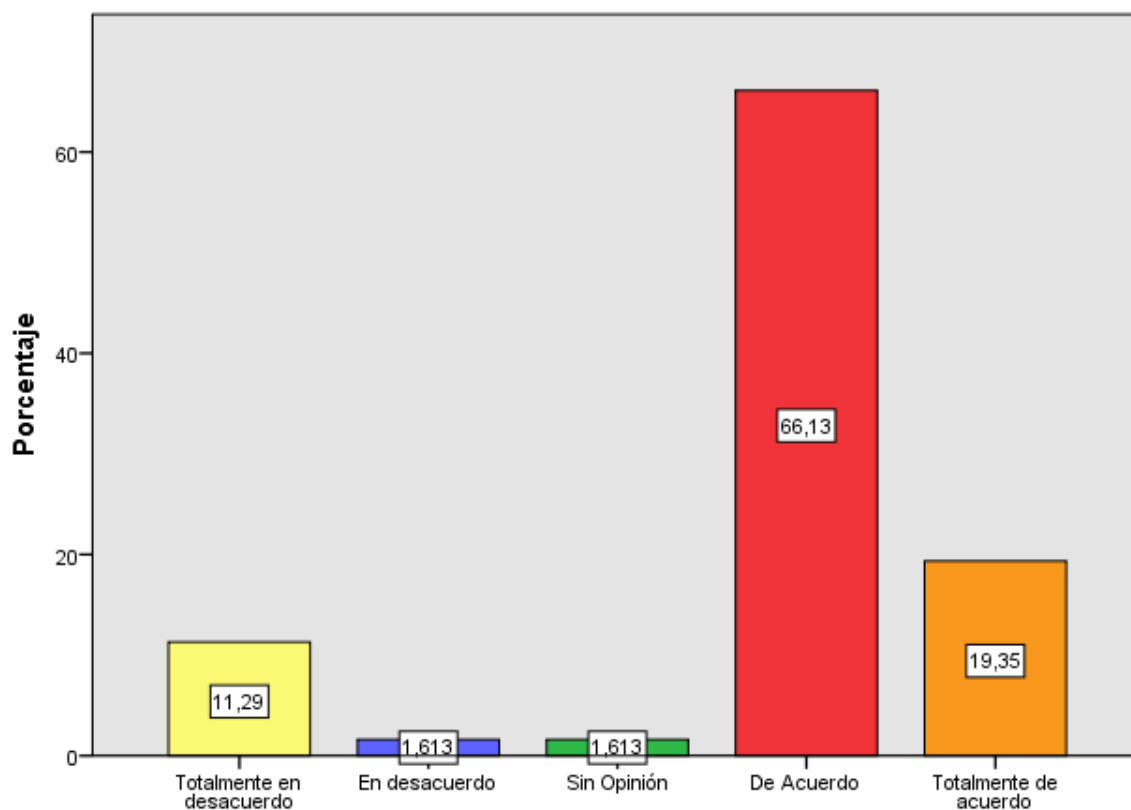
*Resultado pregunta 2. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de su agrado.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	11,3	11,3	11,3
En desacuerdo	1	1,6	1,6	12,9
Sin Opinión	1	1,6	1,6	14,5
Válidos De Acuerdo	41	66,1	66,1	80,6
Totalmente de acuerdo	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 2**

*Resultados pregunta 2. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de su agrado. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 5 y figura 2, se examinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 2: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de su agrado (Dimensión desafío en el trabajo de la variable satisfacción en el trabajo), el 66.13% (41 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 19.35% (12 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 11.29% (7 sujetos) están totalmente en desacuerdo, por último, el 1.613% (1 sujeto) está sin opinión y otro 1.613% (1 sujeto) está en desacuerdo. De tal forma, se concluye que el 85.48% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten satisfechos con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de su agrado.

**Tabla 6**

*Resultado pregunta 3. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades.*

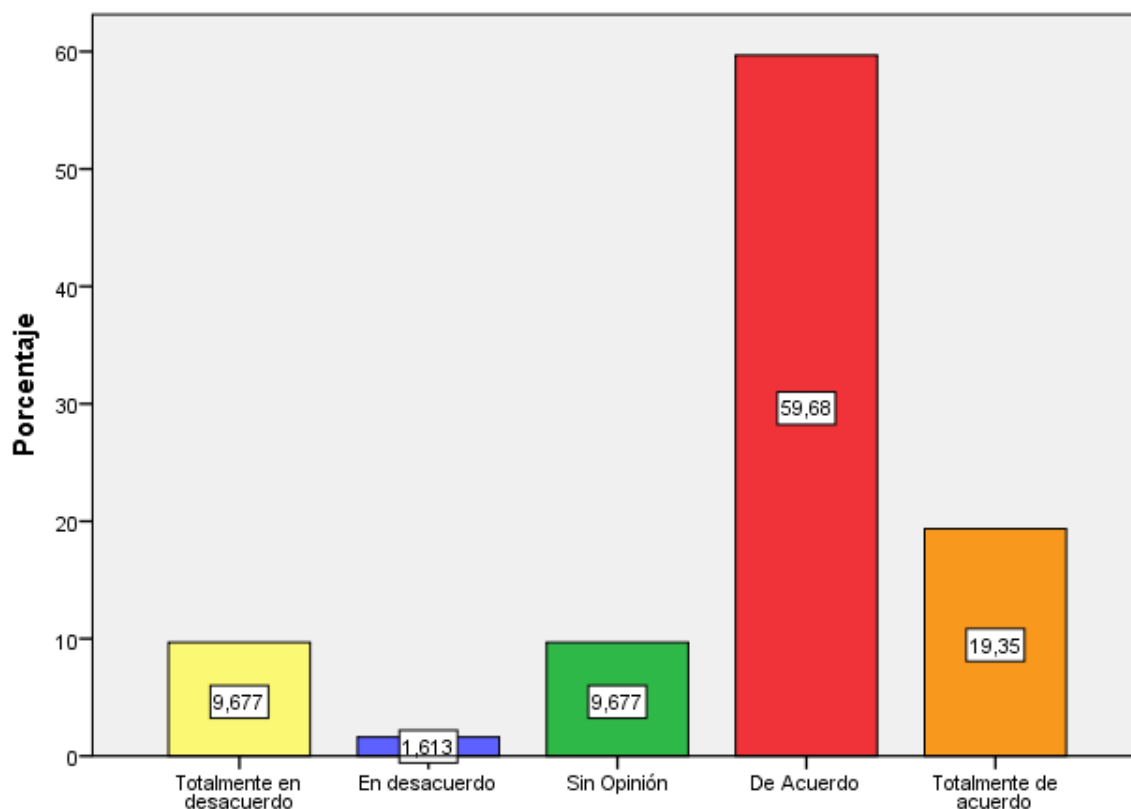
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	9,7	9,7	9,7
En desacuerdo	1	1,6	1,6	11,3
Sin Opinión	6	9,7	9,7	21,0
Válidos De Acuerdo	37	59,7	59,7	80,6
Totalmente de acuerdo	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 3**

*Resultados pregunta 3. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades.*

Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 6 y figura 3, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron

encuestados, señalaron en la pregunta 3: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades (Dimensión desafío en el trabajo de la variable satisfacción en el trabajo), el 59.68% (37 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 19.35% (12 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 9.677% (6 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 9.677% (6 sujetos) están sin opinión, y finalmente el 1.613% (1 sujeto) está en desacuerdo. Por tanto, se concluye que el 79.03% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten satisfechos con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades.

**Tabla 7**

*Resultado pregunta 4. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la retroalimentación recibida sobre su rendimiento.*

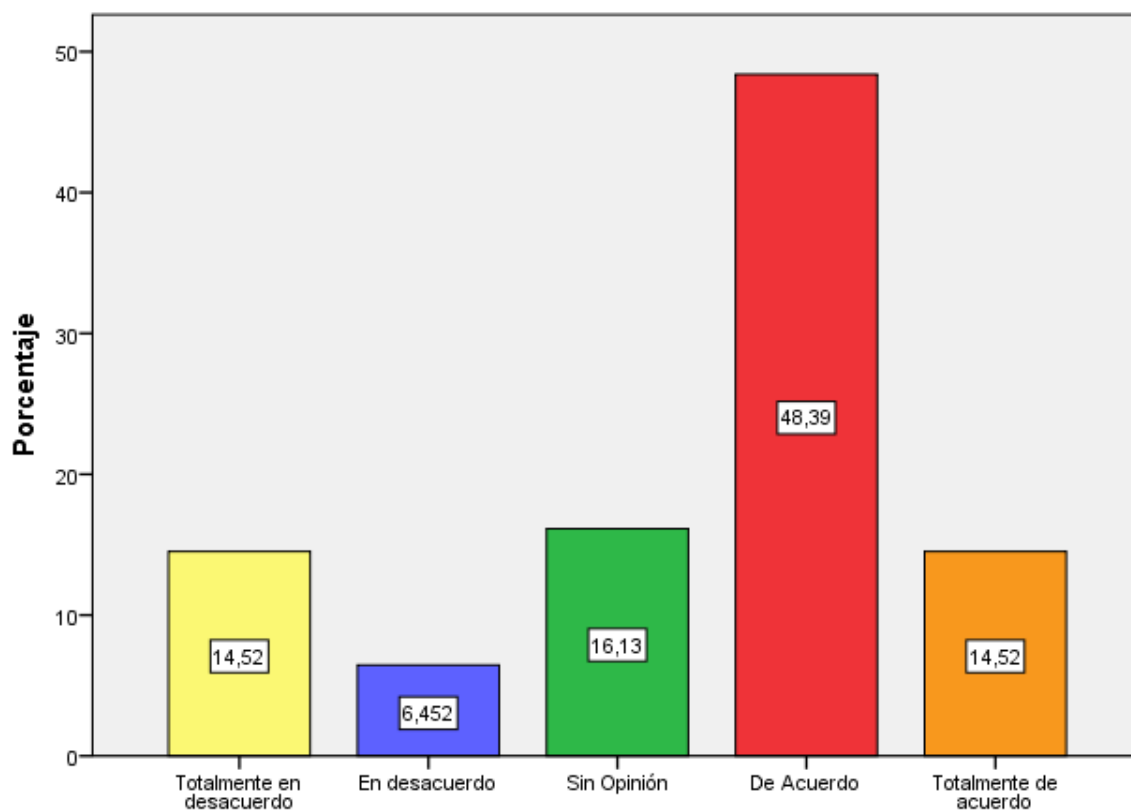
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	14,5	14,5	14,5
En desacuerdo	4	6,5	6,5	21,0
Sin Opinión	10	16,1	16,1	37,1
Válidos De Acuerdo	30	48,4	48,4	85,5
Totalmente de acuerdo	9	14,5	14,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 4**

*Resultados pregunta 4. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la retroalimentación recibida sobre su rendimiento.*

Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 7 y figura 4, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 4: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la retroalimentación recibida sobre su rendimiento (Dimensión desafío en el trabajo de la variable satisfacción en el trabajo), el 48.39% (30 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 16.13% (10 sujetos) están sin opinión, el 14.52% (9 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 14.52% (9 sujetos) están totalmente en desacuerdo, y por último, el 6.452% (4 sujetos) están en desacuerdo. De tal manera, se concluye que el 62.91% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten satisfechos con la retroalimentación recibida sobre su rendimiento.

- Variable satisfacción en el trabajo y dimensión recompensas equitativas

**Tabla 8**

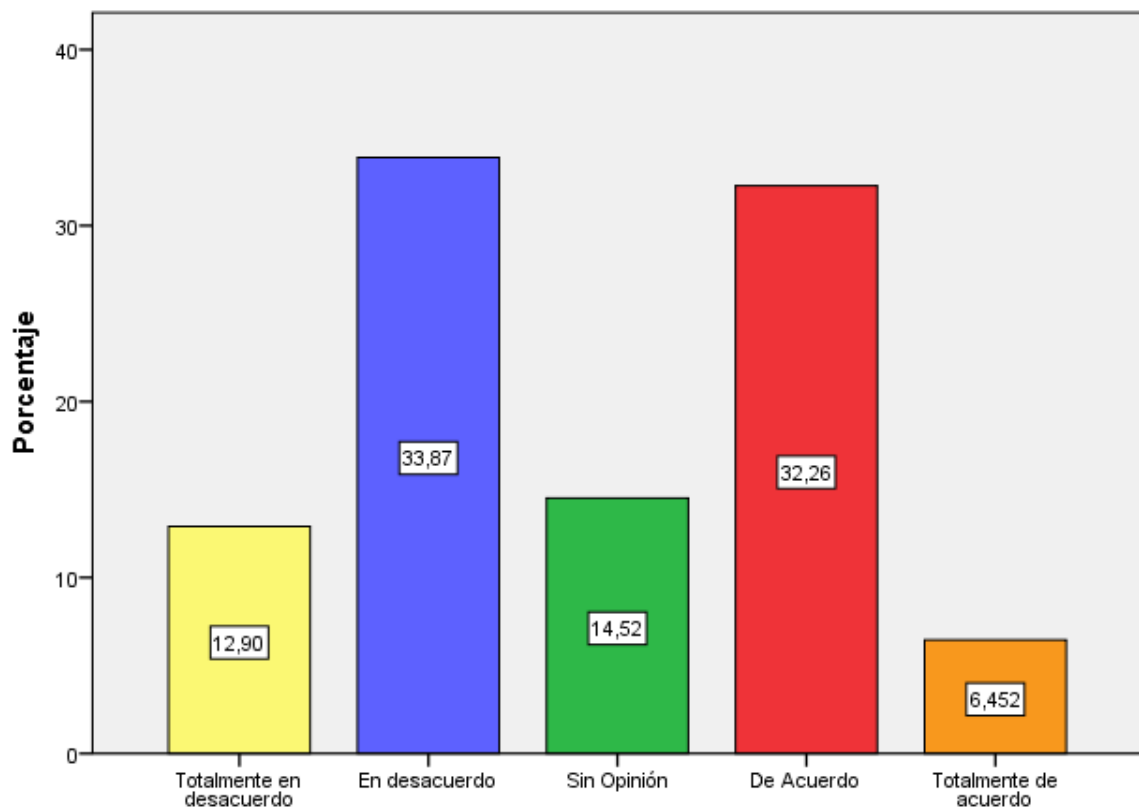
*Resultado pregunta 5. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted ha sido debidamente recompensado con un salario justo y claro.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	12,9	12,9	12,9
En desacuerdo	21	33,9	33,9	46,8
Válidos Sin Opinión	9	14,5	14,5	61,3
De Acuerdo	20	32,3	32,3	93,5
Totalmente de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 5**

*Resultados pregunta 5. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted ha sido debidamente recompensado con un salario justo y claro.* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 8 y figura 5, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 5: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted ha sido debidamente recompensado con un salario justo y claro (Dimensión Recompensas equitativas de la variable satisfacción en el trabajo), el 33.87% (21 sujetos) están en desacuerdo, así mismo, el 32.26% (20 sujetos) están de acuerdo, el 14.52% (9 sujetos) están sin opinión, el 12.90% (8 sujetos) están totalmente en desacuerdo, y por último, el 6.452% (4 sujetos) están totalmente de acuerdo. Por consiguiente, se concluye que el 46.77% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que no han sido debidamente recompensados con un salario justo y claro.

**Tabla 9**

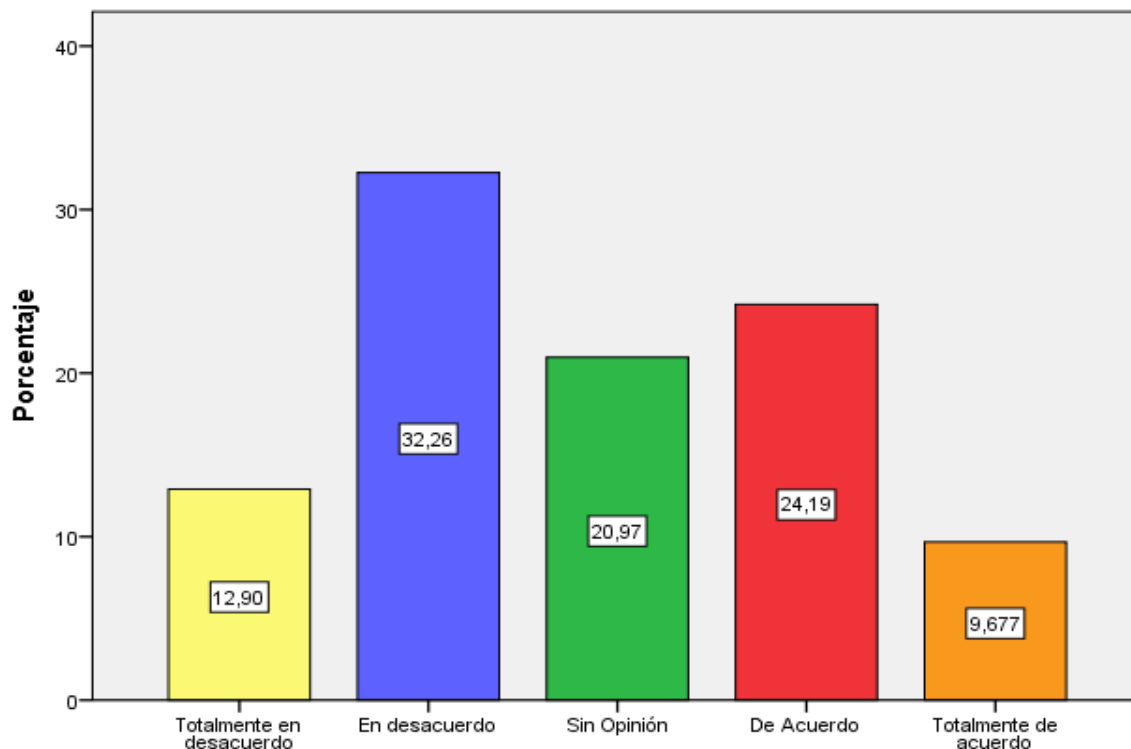
*Resultado pregunta 6. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios).*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	12,9	12,9	12,9
En desacuerdo	20	32,3	32,3	45,2
Sin Opinión	13	21,0	21,0	66,1
De Acuerdo	15	24,2	24,2	90,3
Totalmente de acuerdo	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 6**

*Resultados pregunta 6. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios). Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 9 y figura 6, se examinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 6: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios) de la dimensión Recompensas equitativas de la variable satisfacción en el trabajo, el 33.26% (20 sujetos) están en desacuerdo, así mismo, el 24.19% (20 sujetos) están de acuerdo, el 20.97% (13 sujetos) están sin opinión, el 12.90% (8 sujetos) están totalmente en desacuerdo, y por último, el 9.677% (6 sujetos) están totalmente de acuerdo. En tal sentido, se concluye que el 45.16% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que no se sienten completamente satisfechos con las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios).



**Tabla 10**

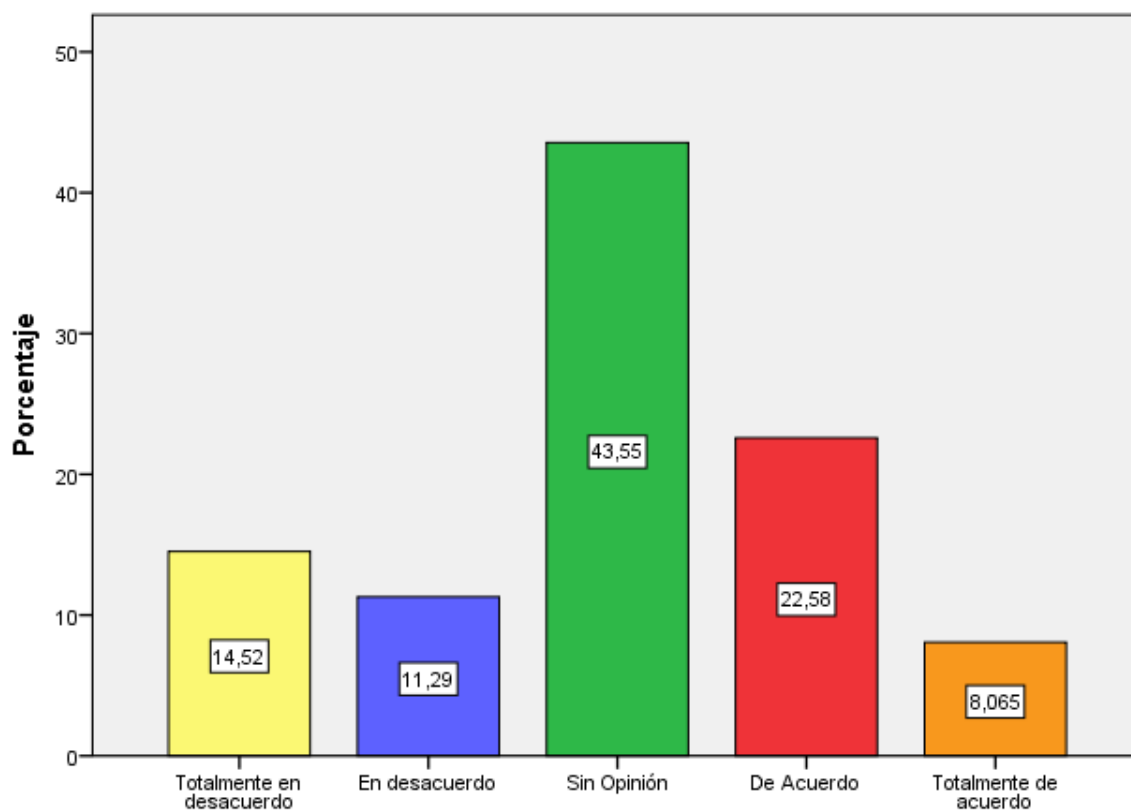
*Resultado pregunta 7. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el reconocimiento recibido por las tareas realizadas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	14,5	14,5	14,5
En desacuerdo	7	11,3	11,3	25,8
Sin Opinión	27	43,5	43,5	69,4
De Acuerdo	14	22,6	22,6	91,9
Totalmente de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 7**

*Resultados pregunta 7. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el reconocimiento recibido por las tareas realizadas.* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 10 y figura 7, se examinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron

encuestados, señalaron en la pregunta 7: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el reconocimiento recibido por las tareas realizadas (Dimensión Recompensas equitativas de la variable satisfacción en el trabajo), el 43.55% (27 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 22.58% (14 sujetos) están de acuerdo, el 14.52% (9 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 11.29% (7 sujetos) están en desacuerdo, y finalmente, el 8.065% (5 sujetos) están totalmente de acuerdo. Entonces, se concluye que el 43.55% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones no opinan en relación con la satisfacción por el reconocimiento recibido por las tareas realizadas.

**Tabla 11**

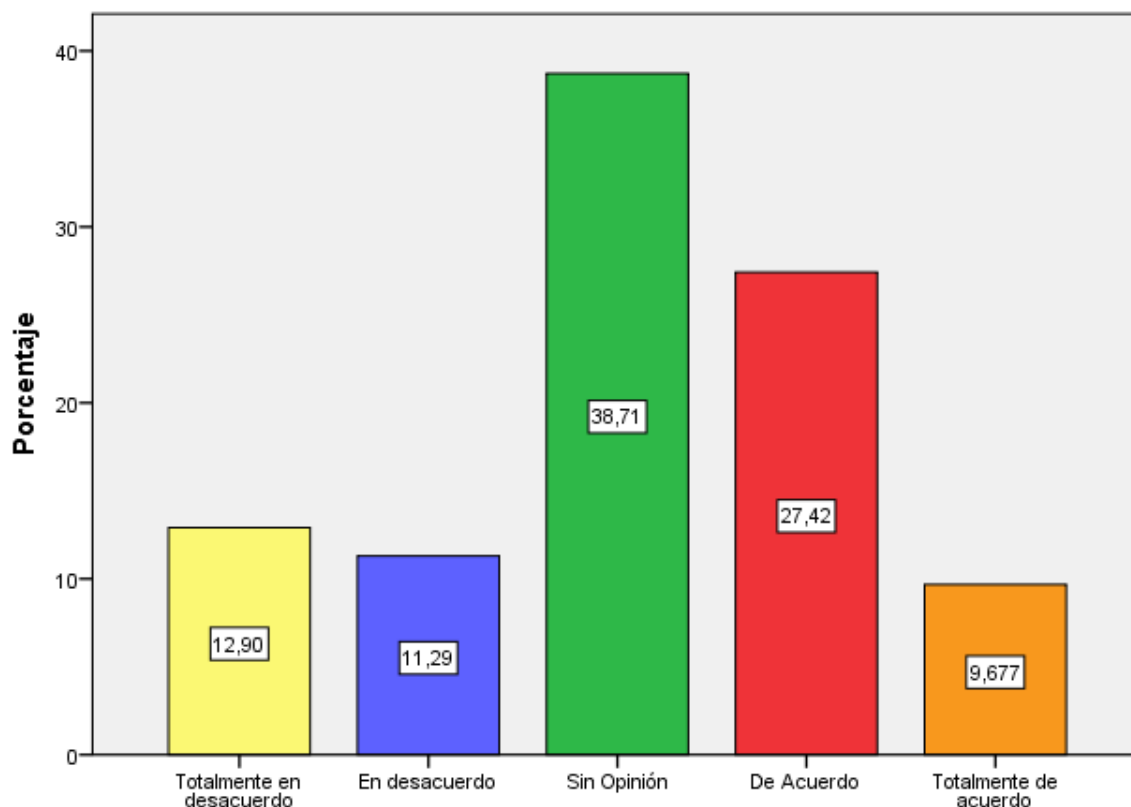
*Resultado pregunta 8. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional recibidas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	12,9	12,9	12,9
En desacuerdo	7	11,3	11,3	24,2
Válidos Sin Opinión	24	38,7	38,7	62,9
De Acuerdo	17	27,4	27,4	90,3
Totalmente de acuerdo	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 8**

*Resultados pregunta 8. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional recibidas. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 11 y figura 8, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 8: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional recibidas (Dimensión Recompensas equitativas de la variable satisfacción en el trabajo), el 38.71% (24 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 27.42% (17 sujetos) están de acuerdo, el 12.90% (8 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 11.29% (7 sujetos) están en desacuerdo, y finalmente, el 9.677% (6 sujetos) están totalmente de acuerdo. De tal forma, se concluye que el 38.71% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones no opinan en relación con la satisfacción por las oportunidades de desarrollo profesional recibidas.

- Variable satisfacción en el trabajo y dimensión condiciones favorables en el trabajo

**Tabla 12**

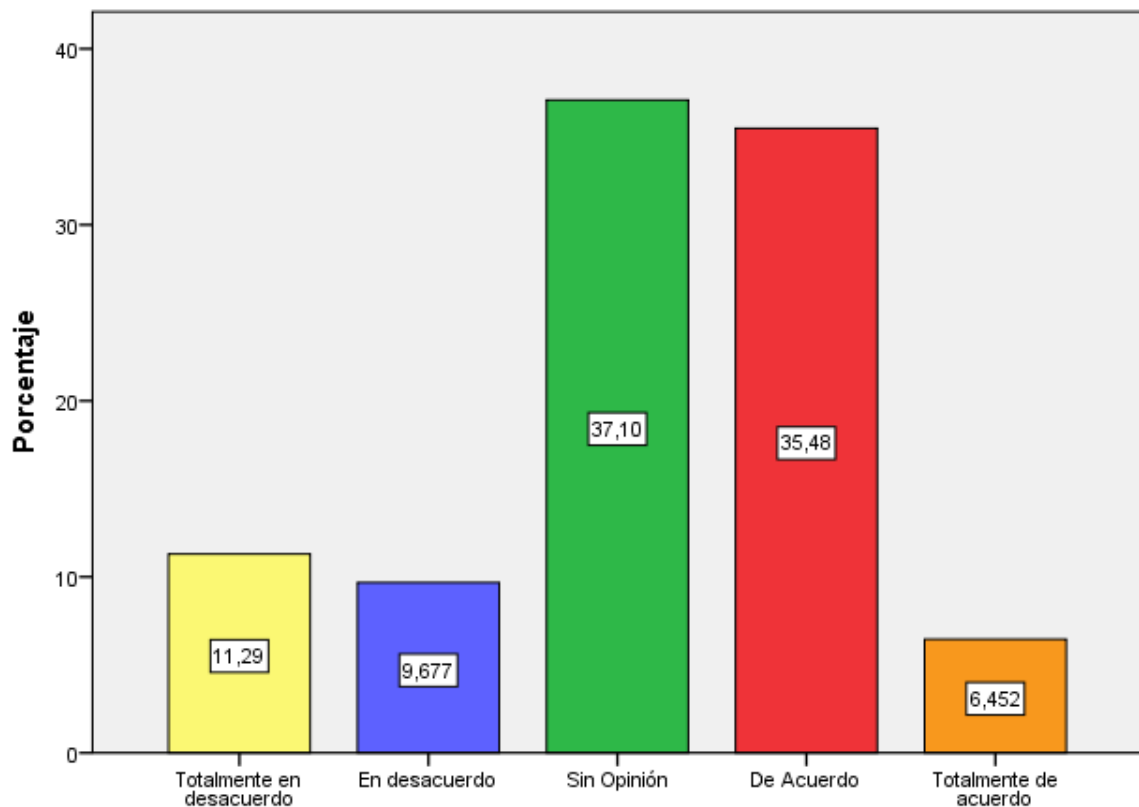
*Resultado pregunta 9. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que las condiciones de trabajo son seguras y le generan bienestar.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	11,3	11,3	11,3
En desacuerdo	6	9,7	9,7	21,0
Válidos Sin Opinión	23	37,1	37,1	58,1
De Acuerdo	22	35,5	35,5	93,5
Totalmente de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 9**

*Resultados pregunta 9. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que las condiciones de trabajo son seguras y le generan bienestar.* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 12 y figura 9, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 9: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que las condiciones de trabajo son seguras y le generan bienestar (Dimensión Condiciones favorables de trabajo de la variable satisfacción en el trabajo), el 37.10% (23 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 35.48% (22 sujetos) están de acuerdo, el 11.29% (7 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 9.677% (6 sujetos) están en desacuerdo, y por último, el 6.452% (4 sujetos) están totalmente de acuerdo. De tal modo, se concluye que el 41.93% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que las condiciones de trabajo son seguras y les generan bienestar.

**Tabla 13**

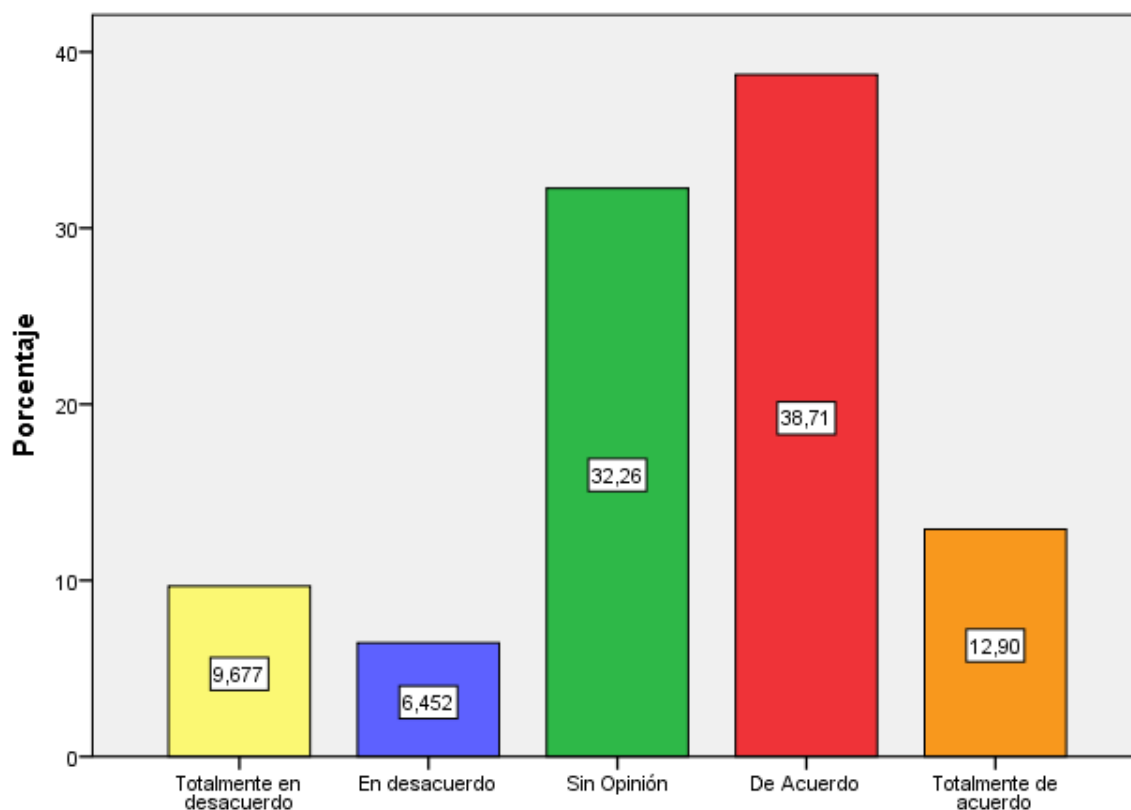
*Resultado pregunta 10. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho en relación con las condiciones ambientales del área en la cual desempeña sus funciones presencial o virtual (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración).*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	9,7	9,7	9,7
En desacuerdo	4	6,5	6,5	16,1
Válidos Sin Opinión	20	32,3	32,3	48,4
De Acuerdo	24	38,7	38,7	87,1
Totalmente de acuerdo	8	12,9	12,9	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 10**

*Resultados pregunta 10. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho en relación con las condiciones ambientales del área en la cual desempeña sus funciones presencial o virtual (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración). Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 13 y figura 10, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 10: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho en relación con las condiciones ambientales del área en la cual desempeña sus funciones presencial o virtual (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración) de la dimensión Condiciones favorables de trabajo de la variable satisfacción en el trabajo, el 38.71% (24 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 32.26% (20 sujetos) están sin opinión, el 12.90% (8 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 9.677% (6 sujetos) están totalmente en desacuerdo, y por último, el 6.452% (4 sujetos) están en desacuerdo. Por tanto, se concluye que el 51.61% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten satisfechos en relación con las condiciones ambientales del

área en las cuales desempeñan sus funciones presenciales o virtuales (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración).

- Variable satisfacción en el trabajo y dimensión apoyo del equipo de trabajo

**Tabla 14**

*Resultado pregunta 11. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la comunicación con los compañeros de trabajo.*

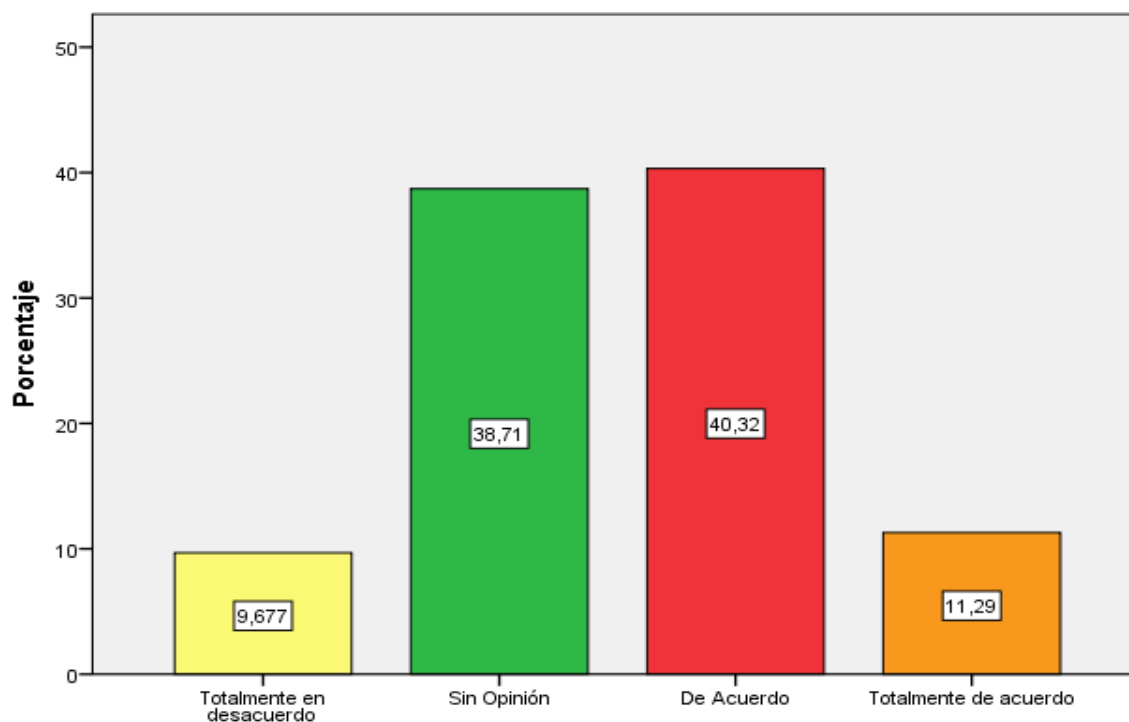
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	9,7	9,7	9,7
Sin Opinión	24	38,7	38,7	48,4
Válidos De Acuerdo	25	40,3	40,3	88,7
Totalmente de acuerdo	7	11,3	11,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 11**

*Resultados pregunta 11. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la comunicación con los compañeros de trabajo.*

Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 14 y figura 11, se estableció que, de 62 auditores

contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 11: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la comunicación con los compañeros de trabajo (dimensión apoyo del equipo de trabajo de la variable satisfacción en el trabajo), el 40.32% (25 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 38.71% (24 sujetos) están sin opinión, el 11.29% (7 sujetos) están totalmente de acuerdo y, por último, el 9.677% (6 sujetos) están totalmente desacuerdo. Por tanto, se concluye que el 51.61% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten satisfechos con la comunicación con los compañeros de trabajo.

**Tabla 15**

*Resultado pregunta 12. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y con el jefe inmediato.*

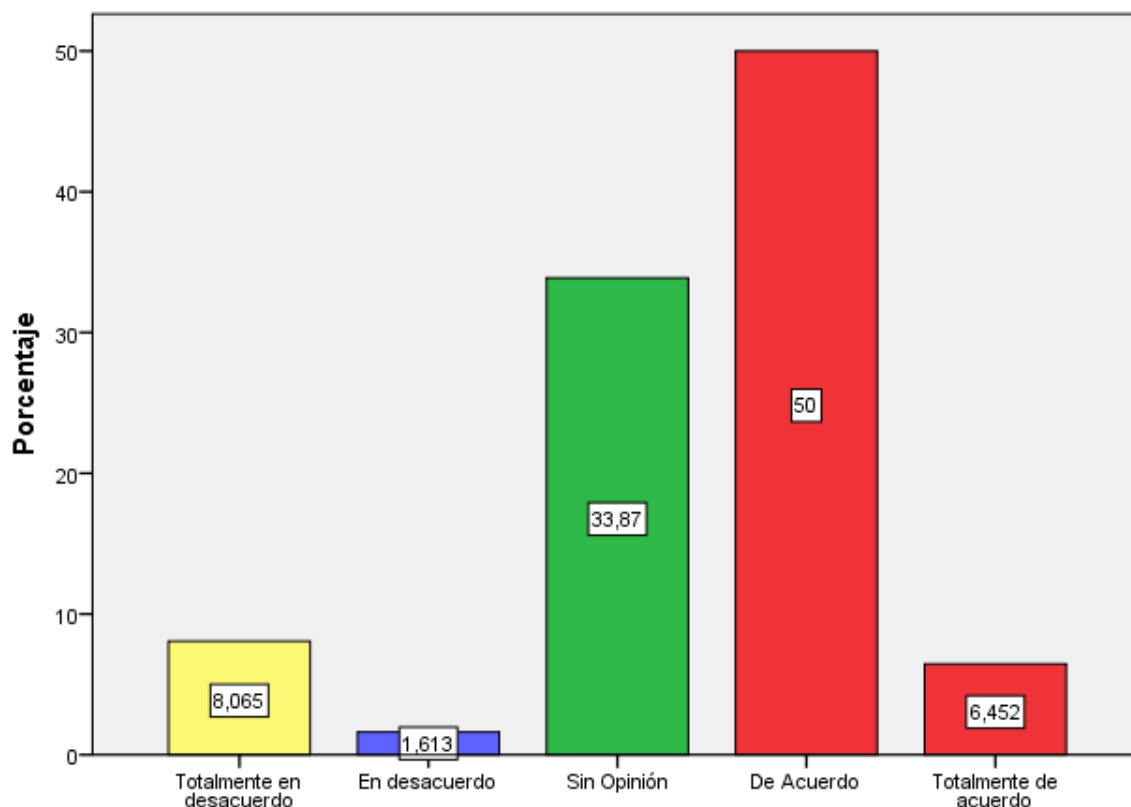
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	8,1	8,1	8,1
En desacuerdo	1	1,6	1,6	9,7
Válidos Sin Opinión	21	33,9	33,9	43,5
De Acuerdo	31	50,0	50,0	93,5
Totalmente de acuerdo	4	6,5	6,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25



**Figura 12**

*Resultados pregunta 12. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y con el jefe inmediato. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 15 y figura 12, se estableció que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 12: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y con el jefe inmediato (dimensión apoyo del equipo de trabajo de la variable satisfacción en el trabajo), el 50% (31 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 33.87% (21 sujetos) están sin opinión, el 8.065% (5 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 6.452% (4 sujetos) están totalmente de acuerdo y, por último, el 1.613% (1 sujeto) está en desacuerdo. De tal manera, se concluye que el 54.452% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten satisfechos con los vínculos que han establecido con sus compañeros de labores y con sus jefes inmediatos.

**Tabla 16**

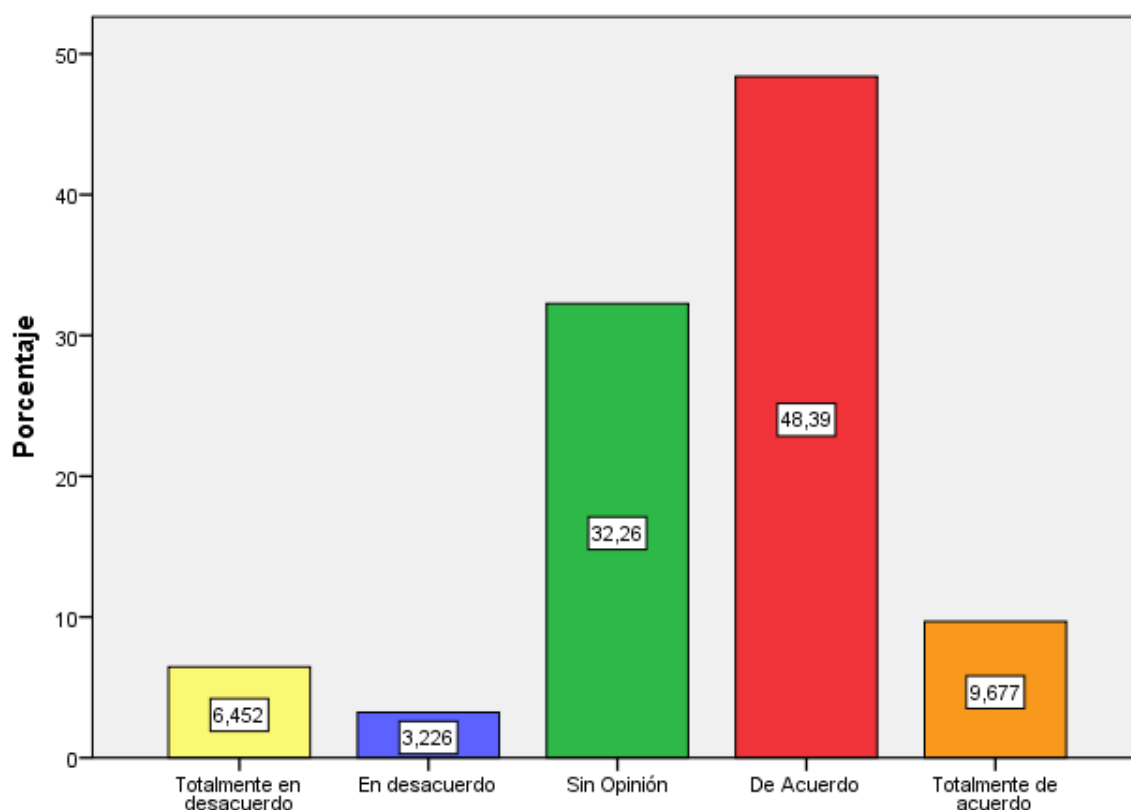
*Resultado pregunta 13. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente parte de un equipo de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	6,5	6,5	6,5
En desacuerdo	2	3,2	3,2	9,7
Válidos Sin Opinión	20	32,3	32,3	41,9
De Acuerdo	30	48,4	48,4	90,3
Totalmente de acuerdo	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 13**

*Resultados pregunta 13. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente parte de un equipo de trabajo.* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 16 y figura 13, se estableció que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 13: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente parte de un equipo de trabajo (dimensión apoyo

del equipo de trabajo de la variable satisfacción en el trabajo), el 48.39% (30 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 32.26% (20 sujetos) están sin opinión, el 9.677% (6 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 6.452% (4 sujetos) están totalmente en desacuerdo y, por último, el 3.226% (2 sujetos) están en desacuerdo. Por tanto, se concluye que el 58.067% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten parte de un equipo de trabajo.

- Variable rotación laboral y dimensión rotación interna

**Tabla 17**

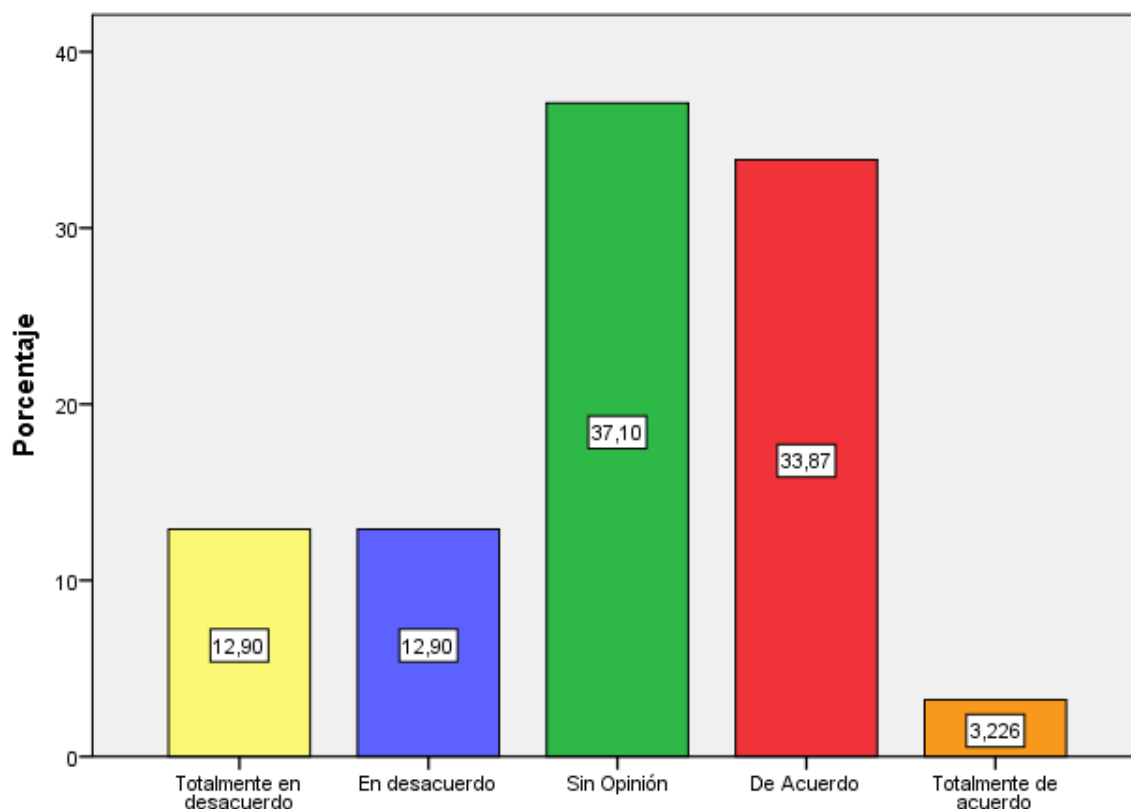
*Resultado pregunta 14. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que la actual oferta laboral de la empresa satisface al personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	12,9	12,9	12,9
En desacuerdo	8	12,9	12,9	25,8
Válidos Sin Opinión	23	37,1	37,1	62,9
De Acuerdo	21	33,9	33,9	96,8
Totalmente de acuerdo	2	3,2	3,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 14**

*Resultados pregunta 14. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que la actual oferta laboral de la empresa satisface al personal. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 17 y figura 14, se estableció que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 14: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que la actual oferta laboral de la empresa satisface al personal (dimensión rotación interna de la variable rotación laboral), el 37.10% (23 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 33.87% (21 sujetos) están de acuerdo, el 12.90% (8 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 12.90% (8 sujetos) están en desacuerdo y, finalmente, el 3.226% (2 sujetos) están totalmente de acuerdo. Por consiguiente, se concluye que el 37.10% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones no emiten opiniones sobre la actual oferta laboral de las empresas que satisfacen al personal.

**Tabla 18**

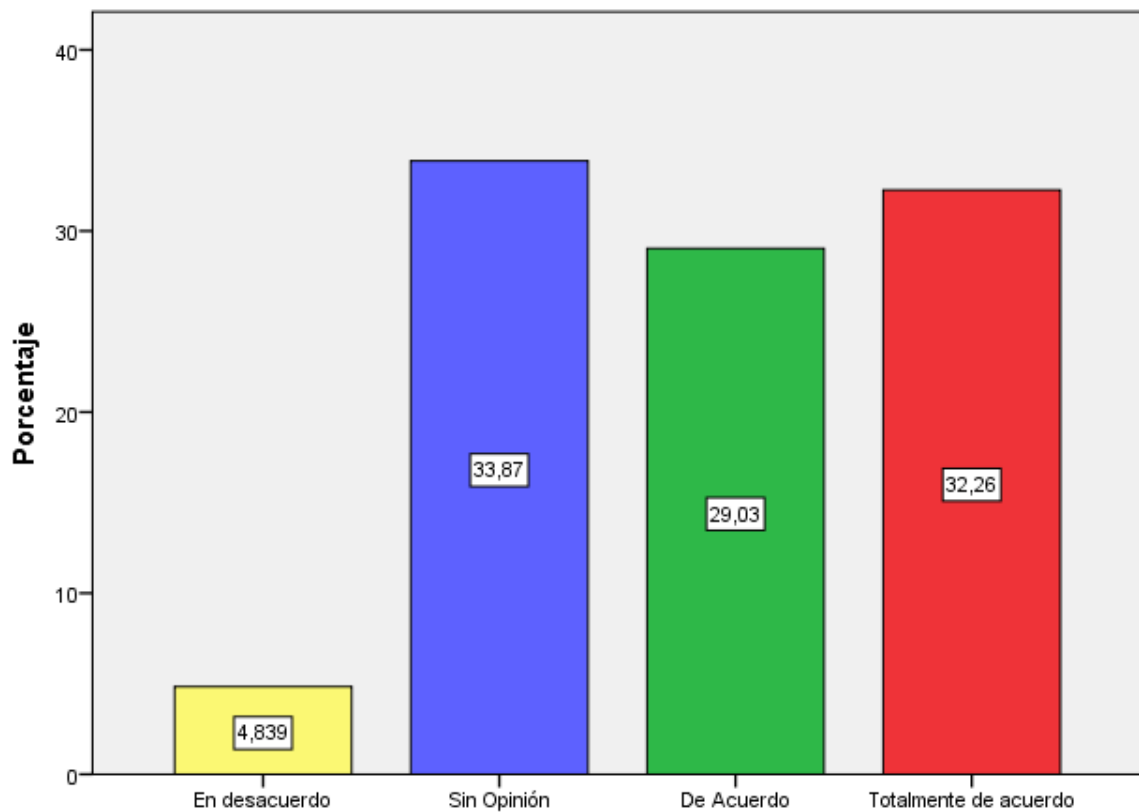
*Resultado pregunta 15. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que es posible retirarse de su trabajo si no se siente satisfecho en el mismo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
Sin Opinión	21	33,9	33,9	38,7
Válidos De Acuerdo	18	29,0	29,0	67,7
Totalmente de acuerdo	20	32,3	32,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 15**

*Resultados pregunta 15. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que es posible retirarse de su trabajo si no se siente satisfecho en el mismo.* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 18 y figura 15, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 15: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que es posible retirarse de su trabajo si no se siente satisfecho en el mismo (dimensión rotación interna de la variable rotación laboral), el 33.87% (21 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 32.26% (20 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 29.03% (18 sujetos) están de acuerdo, y finalmente, el 4.839% (3 sujetos) están en desacuerdo. De tal modo, se concluye que el 61.29% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que es posible retirarse de su trabajo si no se sienten satisfechos en el mismo.

**Tabla 19**

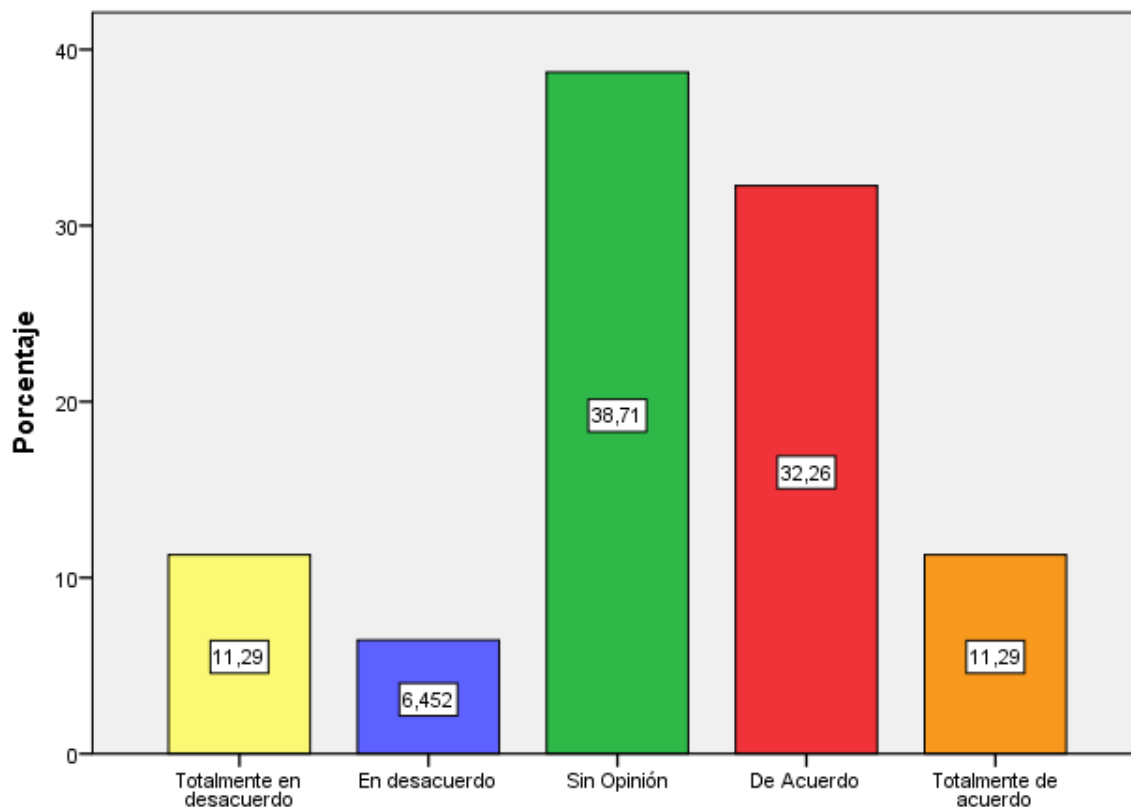
*Resultado pregunta 16. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la empresa permite el desarrollo profesional y satisface al personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	7	11,3	11,3
	En desacuerdo	4	6,5	17,7
Válidos	Sin Opinión	24	38,7	56,5
	De Acuerdo	20	32,3	88,7
	Totalmente de acuerdo	7	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 16**

*Resultados pregunta 16. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la empresa permite el desarrollo profesional y satisface al personal. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 19 y figura 16, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 16: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la empresa permite el desarrollo profesional y satisface al personal (dimensión rotación interna de la variable rotación laboral), el 38.71% (24 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 32.26% (20 sujetos) están de acuerdo, el 11.29% (7 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 11.29% (7 sujetos) están totalmente en desacuerdo y por último, el 6.452% (4 sujetos) están en desacuerdo. Por tal motivo, se concluye que el 43.55% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que la empresa le permite el desarrollo profesional y la satisfacción al personal.

- Variable rotación laboral y dimensión rotación externa

**Tabla 20**

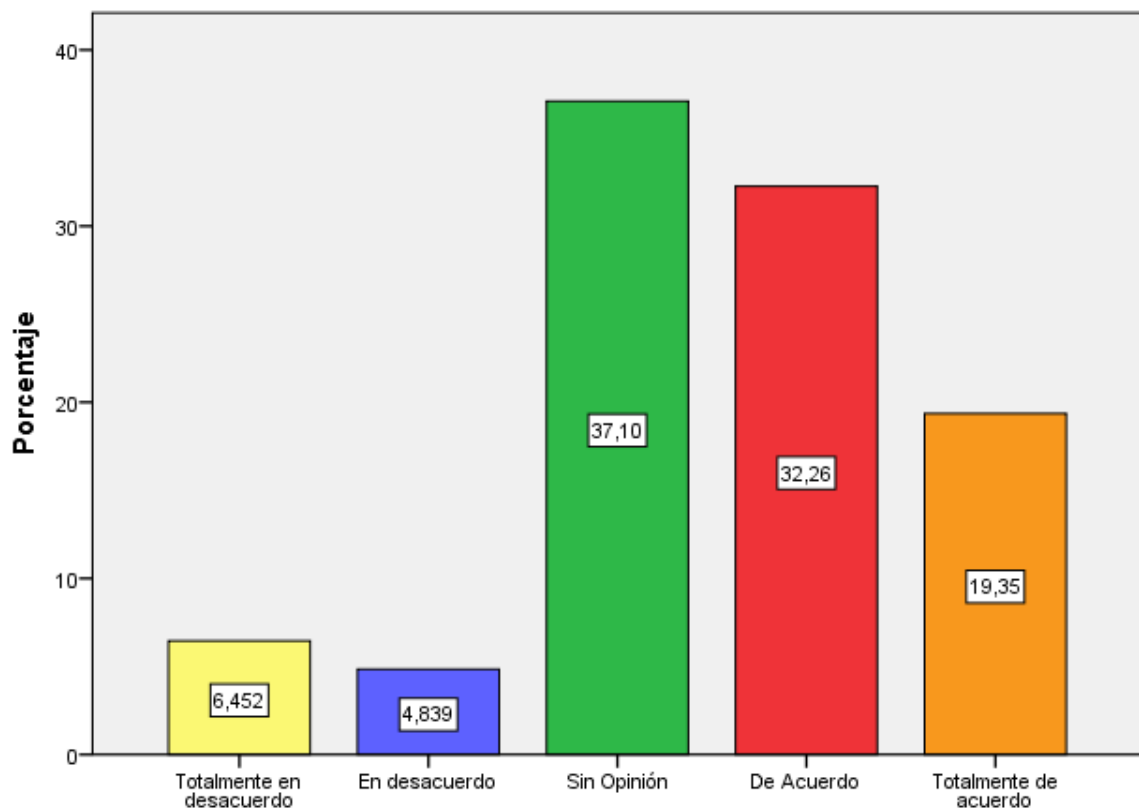
*Resultado pregunta 17. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	6,5	6,5	6,5
En desacuerdo	3	4,8	4,8	11,3
Válidos Sin Opinión	23	37,1	37,1	48,4
De Acuerdo	20	32,3	32,3	80,6
Totalmente de acuerdo	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 17**

*Resultados pregunta 17. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores.* Nota: SPSS Versión 25





**Interpretación:** De la tabla 20 y figura 17, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 17: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores (dimensión rotación externa de la variable rotación laboral), el 37.10% (23 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 32.26% (20 sujetos) están de acuerdo, el 19.35% (12 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 6.452% (4 sujetos) están totalmente en desacuerdo y por último, el 4.839% (3 sujetos) están en desacuerdo. De tal forma, se concluye que el 51.61% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores.

**Tabla 21**

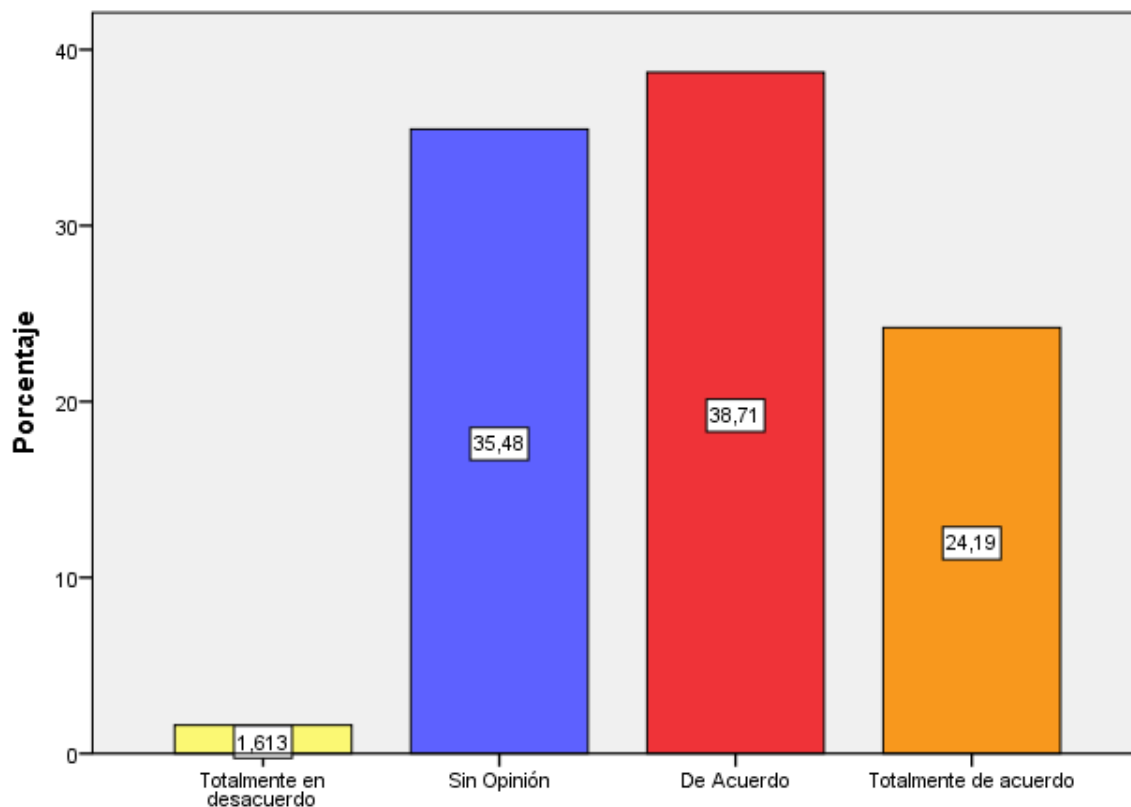
*Resultado pregunta 18. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted considera que un trabajador que no está satisfecho en su trabajo tendrá bajo rendimiento.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
Sin Opinión	22	35,5	35,5	37,1
Válidos De Acuerdo	24	38,7	38,7	75,8
Totalmente de acuerdo	15	24,2	24,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 18**

*Resultados pregunta 18. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted considera que un trabajador que no está satisfecho en su trabajo tendrá bajo rendimiento. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 21 y figura 18, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 18: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted considera que un trabajador que no está satisfecho en su trabajo tendrá bajo rendimiento (dimensión rotación externa de la variable rotación laboral), el 38.71% (24 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 35.48% (22 sujetos) están sin opinión, el 24.19% (15 sujetos) están totalmente de acuerdo, y por último, el 1.613% (1 sujeto) está totalmente en desacuerdo. De tal manera, se concluye que el 62.90% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que un trabajador que no está satisfecho en su trabajo tendrá bajo rendimiento.

**Tabla 22**

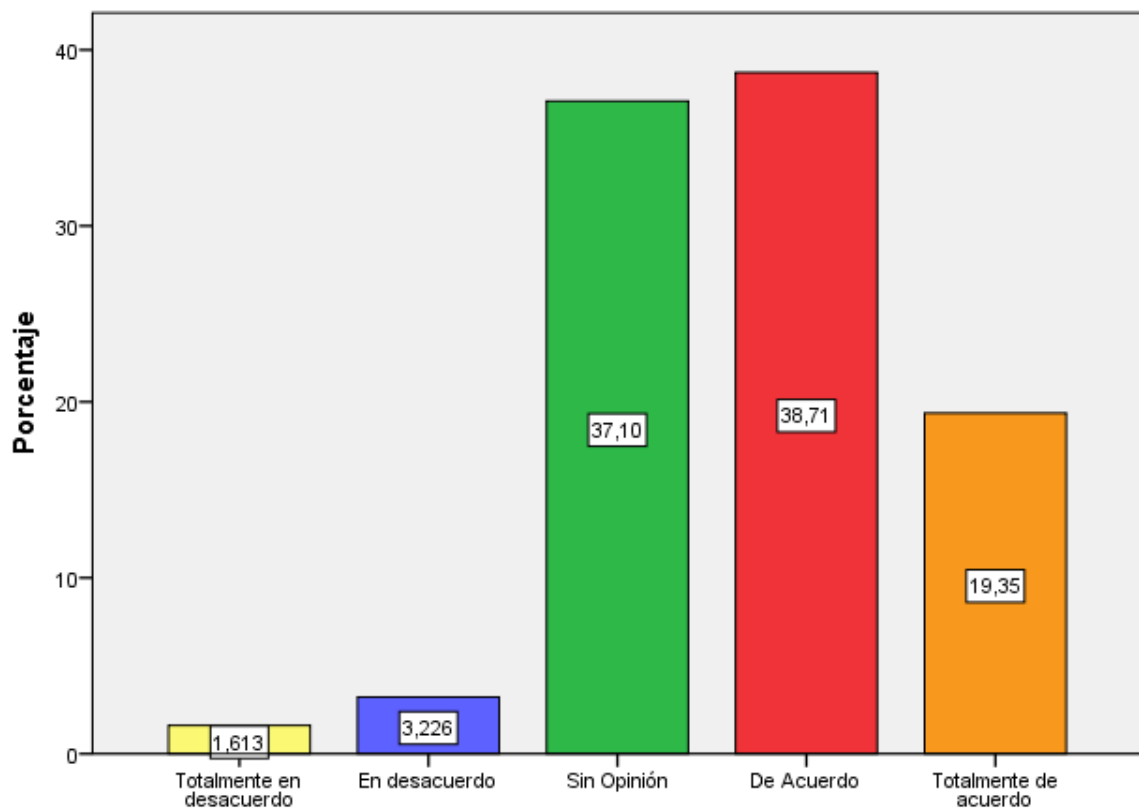
*Resultado pregunta 19. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la mala actitud de un trabajador se debe a que no está satisfecho en su trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
En desacuerdo	2	3,2	3,2	4,8
Válidos Sin Opinión	23	37,1	37,1	41,9
De Acuerdo	24	38,7	38,7	80,6
Totalmente de acuerdo	12	19,4	19,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 19**

*Resultados pregunta 19. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la mala actitud de un trabajador se debe a que no está satisfecho en su trabajo.* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 22 y figura 19, se determinó que, de 62 auditores

contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 19: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la mala actitud de un trabajador se debe a que no está satisfecho en su trabajo (dimensión rotación externa de la variable rotación laboral), el 38.71% (24 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 37.10% (23 sujetos) están sin opinión, el 19.35% (12 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 3.226% (2 sujetos) están en desacuerdo y por último, el 1.613% (1 sujeto) está totalmente en desacuerdo. Por consiguiente, se concluye que el 58.06% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que la mala actitud de un trabajador se debe a que no está satisfecho en su trabajo.

- Variable rotación laboral y dimensión factores internos

**Tabla 23**

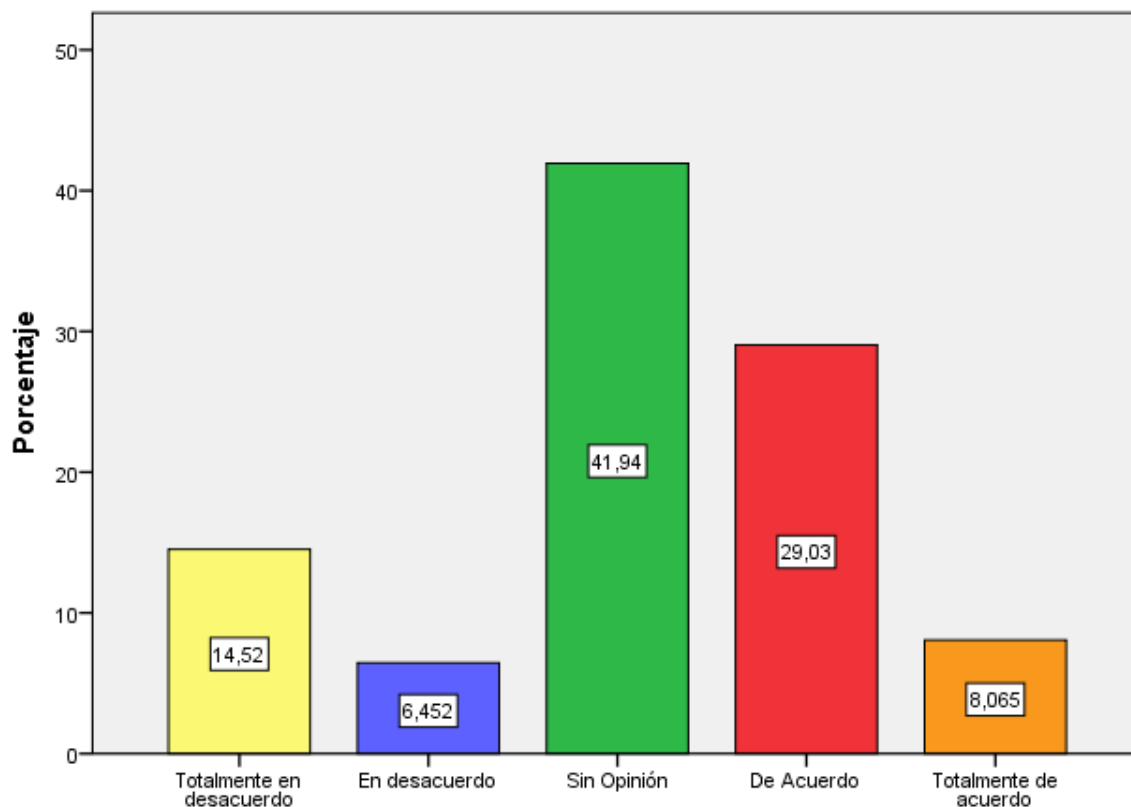
*Resultado pregunta 20. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que, ante la demanda de personal, la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional que satisfacen a los trabajadores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	14,5	14,5	14,5
En desacuerdo	4	6,5	6,5	21,0
Válidos Sin Opinión	26	41,9	41,9	62,9
De Acuerdo	18	29,0	29,0	91,9
Totalmente de acuerdo	5	8,1	8,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 20**

*Resultados pregunta 20. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que, ante la demanda de personal, la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional que satisfacen a los trabajadores. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 23 y figura 20, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 20: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que, ante la demanda de personal, la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional que satisfacen a los trabajadores (dimensión factores internos de la variable rotación laboral), el 41.94% (26 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 29.03% (18 sujetos) están de acuerdo, el 14.52% (9 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 8.065 % (5 sujetos) están totalmente de acuerdo y por último, el 6.452% (4 sujetos) están en desacuerdo. De tal forma, se concluye que el 41.94% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones no opinan ante la demanda de personal, dado que las empresas donde laboran ofrecen

oportunidades de desarrollo profesional que satisfacen a los trabajadores.

**Tabla 24**

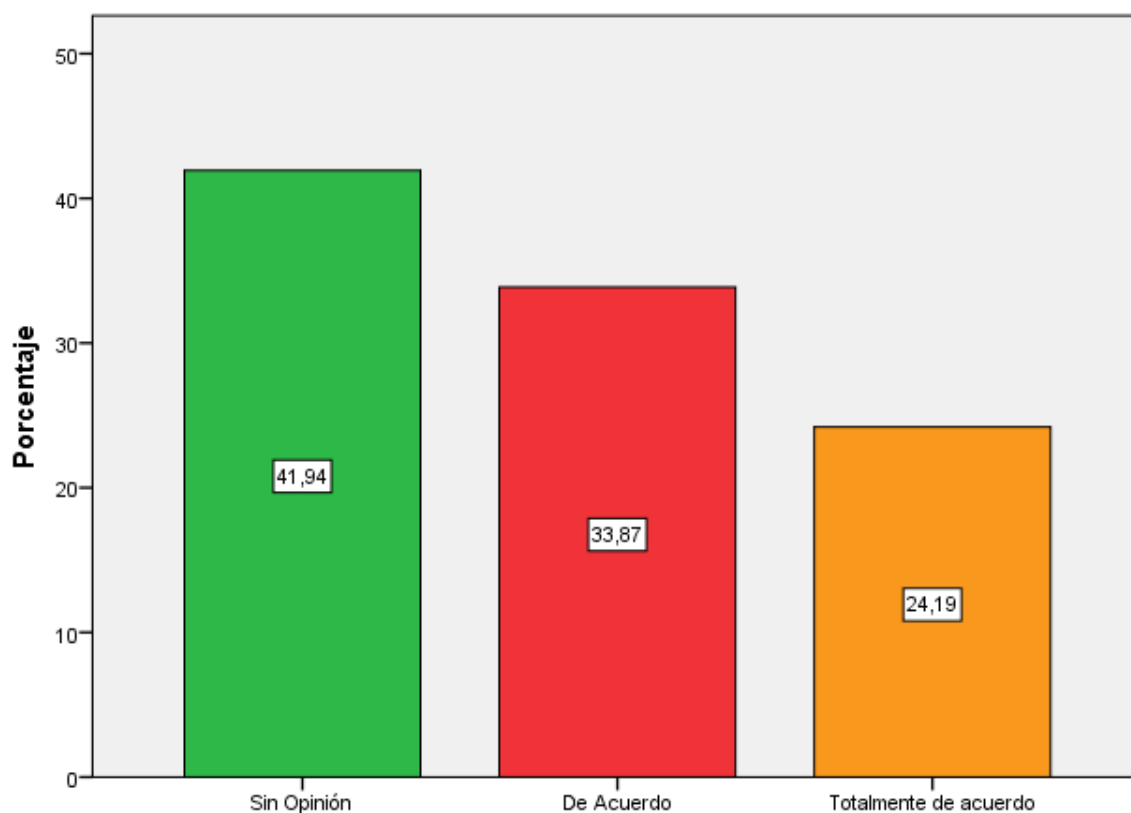
*Resultado pregunta 21. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el desempeño que los trabajadores que demuestran en la empresa, es producto de su satisfacción laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sin Opinión	26	41,9	41,9	41,9
De Acuerdo	21	33,9	33,9	75,8
Totalmente de acuerdo	15	24,2	24,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 21**

*Resultados pregunta 21. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el desempeño que los trabajadores que demuestran en la empresa, es producto de su satisfacción laboral.* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 24 y figura 21, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 21: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el desempeño que los trabajadores que demuestran en la empresa, es producto de su satisfacción laboral (dimensión factores internos de la variable rotación laboral), el 41.94% (26 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 33.87% (21 sujetos) están de acuerdo y finalmente, el 24.19% (15 sujetos) están totalmente de acuerdo. De tal modo, se concluye que el 58.06% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que el desempeño que los trabajadores que demuestran en la empresa, es producto de su satisfacción laboral.

**Tabla 25**

*Resultado pregunta 22. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el riesgo laboral afecta la satisfacción de los trabajadores.*

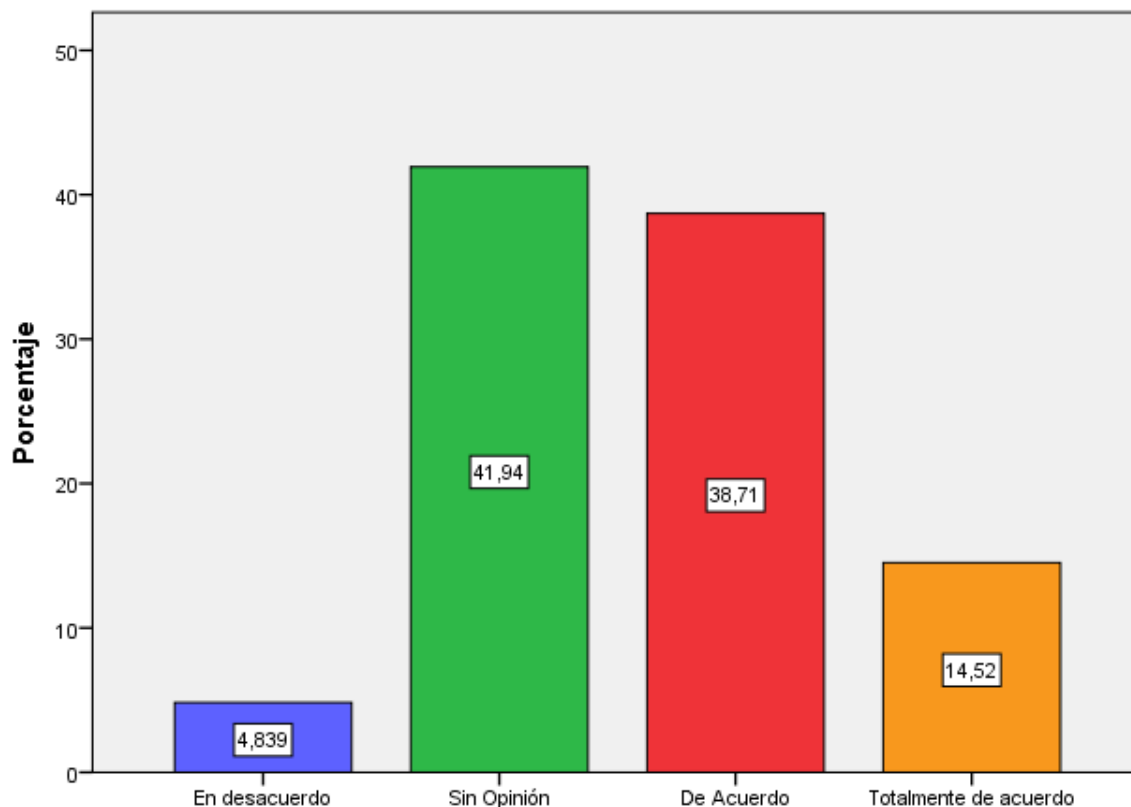
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	4,8	4,8	4,8
Sin Opinión	26	41,9	41,9	46,8
Válidos De Acuerdo	24	38,7	38,7	85,5
Totalmente de acuerdo	9	14,5	14,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

### Figura 22

Resultados pregunta 22. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el riesgo laboral afecta la satisfacción de los trabajadores.

Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 25 y figura 22, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 22: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el riesgo laboral afecta la satisfacción de los trabajadores (dimensión factores internos de la variable rotación laboral), el 41.94% (26 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 38.71% (24 sujetos) están de acuerdo, el 14.52% (9 sujetos) están totalmente de acuerdo y finalmente, el 4.839% (3 sujetos) están en desacuerdo. Por consiguiente, se concluye que el 53.23% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que el riesgo laboral afecta la satisfacción de los trabajadores.



- Variable rotación laboral y dimensión factores externos

**Tabla 26**

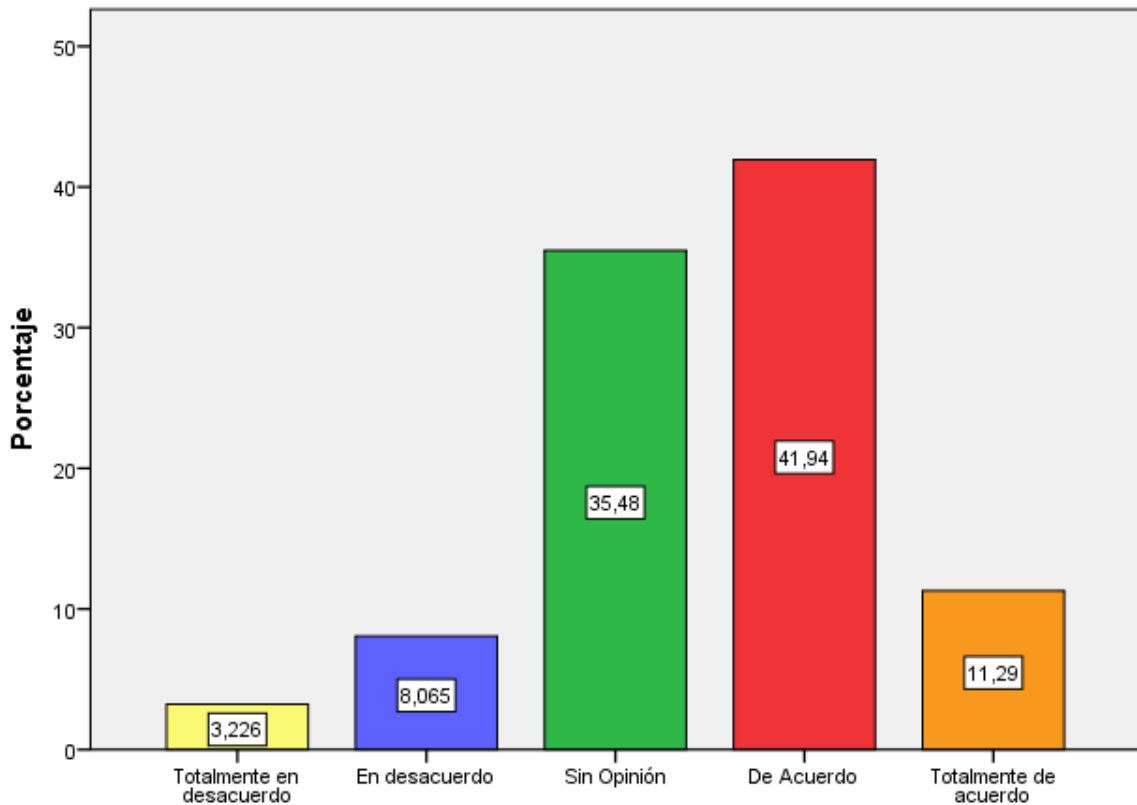
*Resultado pregunta 23. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la habilidad demostrada por los trabajadores afecta su satisfacción en el trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	3,2	3,2	3,2
En desacuerdo	5	8,1	8,1	11,3
Válidos Sin Opinión	22	35,5	35,5	46,8
De Acuerdo	26	41,9	41,9	88,7
Totalmente de acuerdo	7	11,3	11,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 23**

*Resultados pregunta 23. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la habilidad demostrada por los trabajadores afecta su satisfacción en el trabajo.* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 26 y figura 23, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 23: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la habilidad demostrada por los trabajadores afecta su satisfacción en el trabajo (dimensión factores externos de la variable rotación laboral), el 41.94% (26 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 35.48% (22 sujetos) están sin opinión, el 11.29% (7 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 8.065% (5 sujetos) están en desacuerdo y finalmente, el 3.226% (2 sujetos) están totalmente en desacuerdo. Por tal razón, se concluye que el 53.23% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que la habilidad demostrada por los trabajadores afecta su satisfacción en el trabajo.

**Tabla 27**

*Resultado pregunta 24. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el mercado laboral del sector es muy competitivo y complejo.*

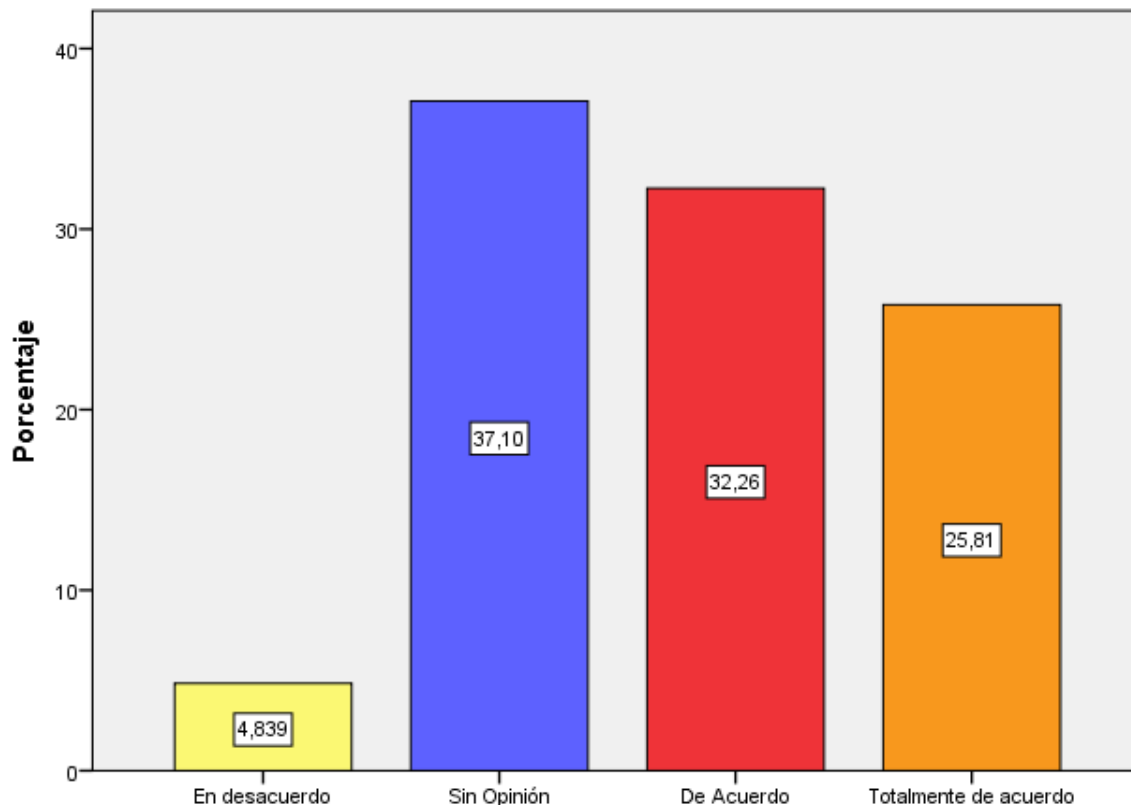
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	3	4,8	4,8
	Sin Opinión	23	37,1	41,9
Válidos	De Acuerdo	20	32,3	74,2
	Totalmente de acuerdo	16	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 24**

*Resultados pregunta 24. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el mercado laboral del sector es muy competitivo y complejo.*

Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 27 y figura 24, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 24: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el mercado laboral del sector es muy competitivo y complejo (dimensión factores externos de la variable rotación laboral), el 37.10% (23 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 32.26% (20 sujetos) están de acuerdo, el 25.81% (16 sujetos) están totalmente de acuerdo, y finalmente, el 4.839% (3 sujetos) están en desacuerdo. De tal forma, se concluye que el 58.07% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que el mercado laboral del sector es muy competitivo y complejo.

**Tabla 28**

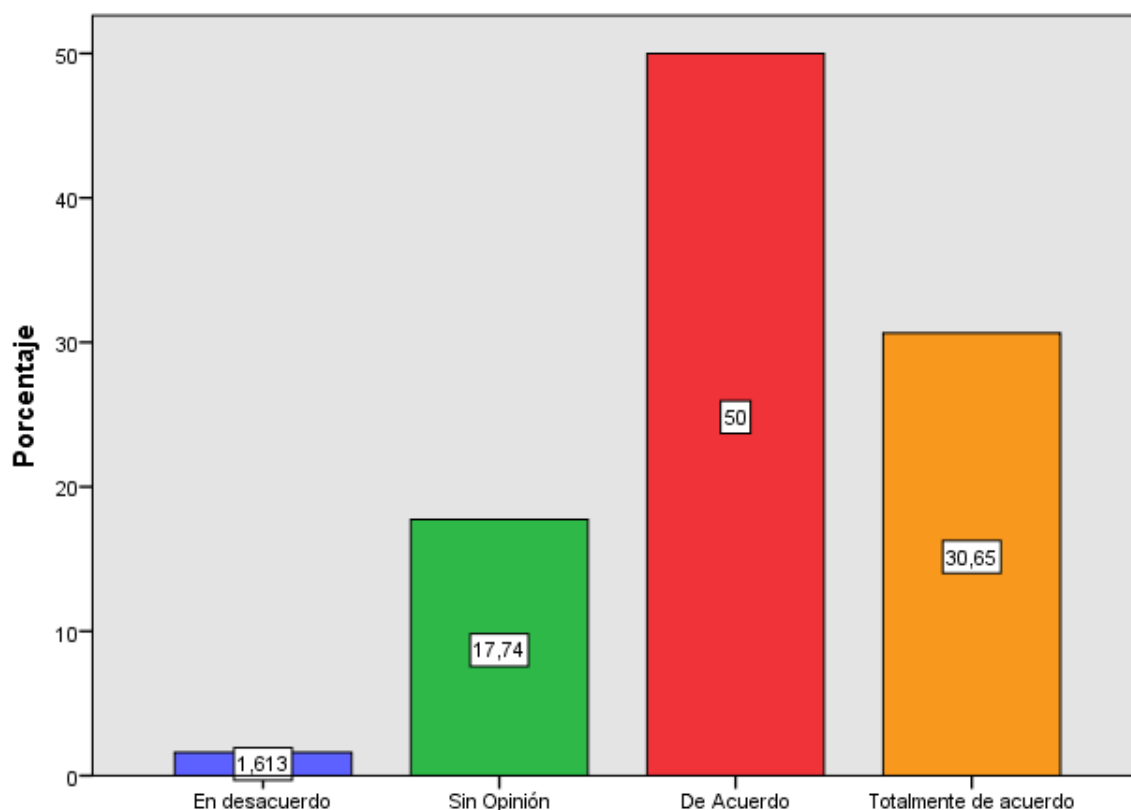
*Resultado pregunta 25. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que existe mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,6	1,6	1,6
Sin Opinión	11	17,7	17,7	19,4
Válidos De Acuerdo	31	50,0	50,0	69,4
Totalmente de acuerdo	19	30,6	30,6	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 25**

*Resultados pregunta 25. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que existe mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades.* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 28 y figura 25, se examinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 25: En el ejercicio de sus funciones como

auditor contable, usted considera que existe mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades (dimensión factores externos de la variable rotación laboral), el 50% (31 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 30.65% (19 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 17.74% (11 sujetos) están sin opinión, y por último, el 1.613% (1 sujeto) está en desacuerdo. Entonces, se concluye que el 80.65% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que existe mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades.

**Tabla 29**

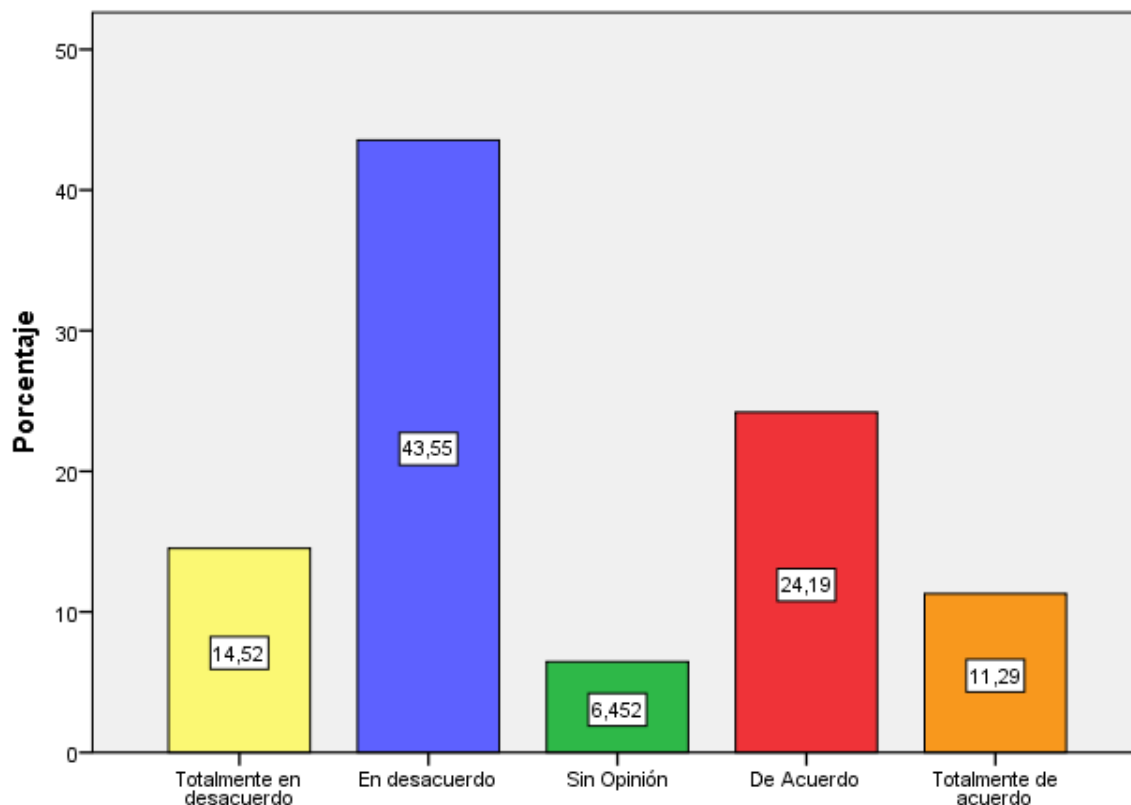
*Resultado pregunta 26. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted se siente satisfecho con la capacitación brindada por la empresa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	14,5	14,5	14,5
En desacuerdo	27	43,5	43,5	58,1
Válidos Sin Opinión	4	6,5	6,5	64,5
De Acuerdo	15	24,2	24,2	88,7
Totalmente de acuerdo	7	11,3	11,3	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 26**

*Resultados pregunta 26. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted se siente satisfecho con la capacitación brindada por la empresa. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 29 y figura 26, se examinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la pregunta 26: En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted se siente satisfecho con la capacitación brindada por la empresa (dimensión factores externos de la variable rotación laboral), el 43.55% (27 sujetos) están en desacuerdo, así mismo, el 24.19% (15 sujetos) están de acuerdo, el 14.52% (9 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 11.29% (7 sujetos) están totalmente de acuerdo y por último, el 6.452% (4 sujetos) están sin opinión. Por tal motivo, se concluye que el 58.07% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran no sentirse satisfechos con la capacitación brindada por la empresa.

Por otro lado, la investigación realizada en referencia a la muestra estudiada

presentó las dimensiones siguientes de acuerdo a sus variables:

#### 4.1.1. Satisfacción en el trabajo.

##### Dimensión: Desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante)

**Tabla 30**

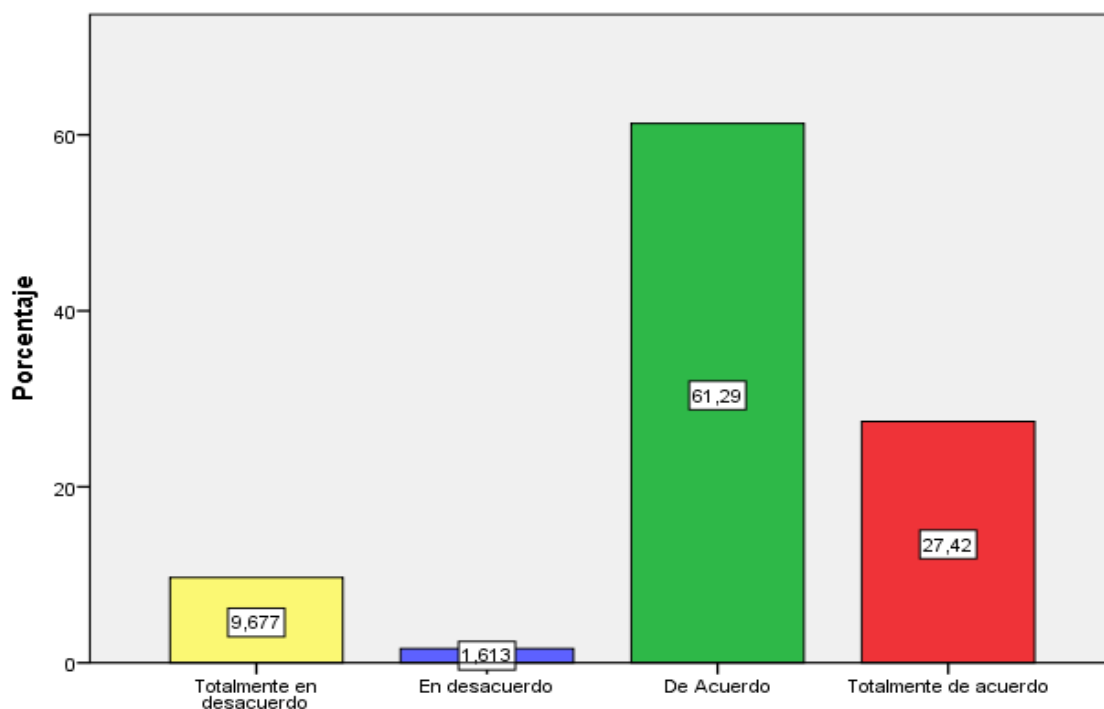
*Resultados descriptivos agrupados dimensión Desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante).*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	9,67	9,67	9,7
En desacuerdo	1	1,613	1,613	11,28
Válidos De Acuerdo	38	61,29	61,29	72,58
Totalmente de acuerdo	17	27,42	27,42	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 27**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión Desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante).* Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 30 y figura 27, se examinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la variable satisfacción en el trabajo y en la dimensión

desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante), el 61.29% (38 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 27.42% (17 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 9.677% (6 sujetos) están totalmente en desacuerdo, el 1.613% (1 sujeto) está en desacuerdo, finalmente no existen sujetos que estén sin opinión. Por consiguiente, se concluye que el 88.71% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten satisfechos con la existencia de tareas variadas, con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de sus agrados, con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades y con la retroalimentación recibida sobre sus rendimientos.

### Dimensión: Recompensas equitativas

**Tabla 31**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión Recompensas equitativas.*

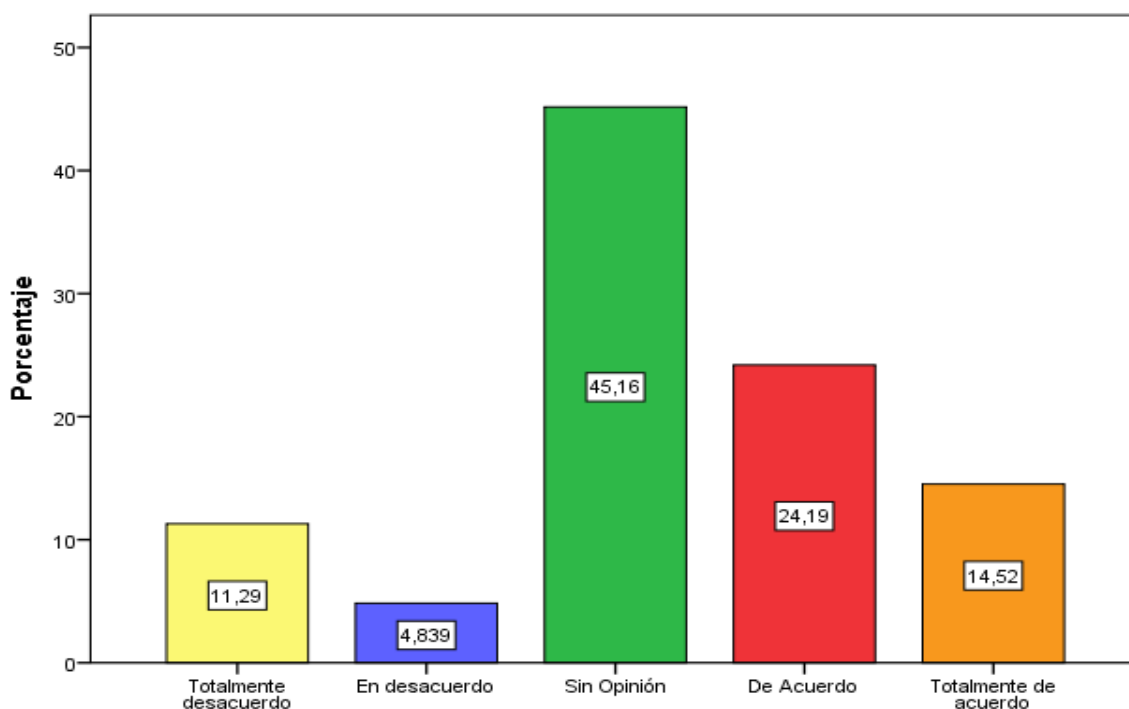
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente desacuerdo	7	11,29	11,29	11,29
En desacuerdo	3	4,84	4,84	16,13
Sin Opinión	28	45,16	45,16	61,24
Válidos De Acuerdo	15	24,19	24,19	85,48
Totalmente de acuerdo	9	14,52	14,52	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25



**Figura 28**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión Recompensas equitativas. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 31 y figura 28, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la variable satisfacción en el trabajo y en la dimensión recompensas equitativas, el 45.16% (28 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 24.19% (15 sujetos) están de acuerdo, el 14.52% (9 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 11.29% (7 sujetos) están totalmente en desacuerdo y por último, el 4.839% (3 sujetos) están en desacuerdo. De tal forma, se concluye que el 45.16% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones, no emiten opiniones en cuanto a las recompensas asociadas a salarios justos y claros, como también, de la satisfacción de las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios), del reconocimiento recibido por las tareas realizadas y de las oportunidades de desarrollo profesional recibidas.

## Dimensión: Condiciones favorables de trabajo

**Tabla 32**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión: Condiciones favorables de trabajo.*

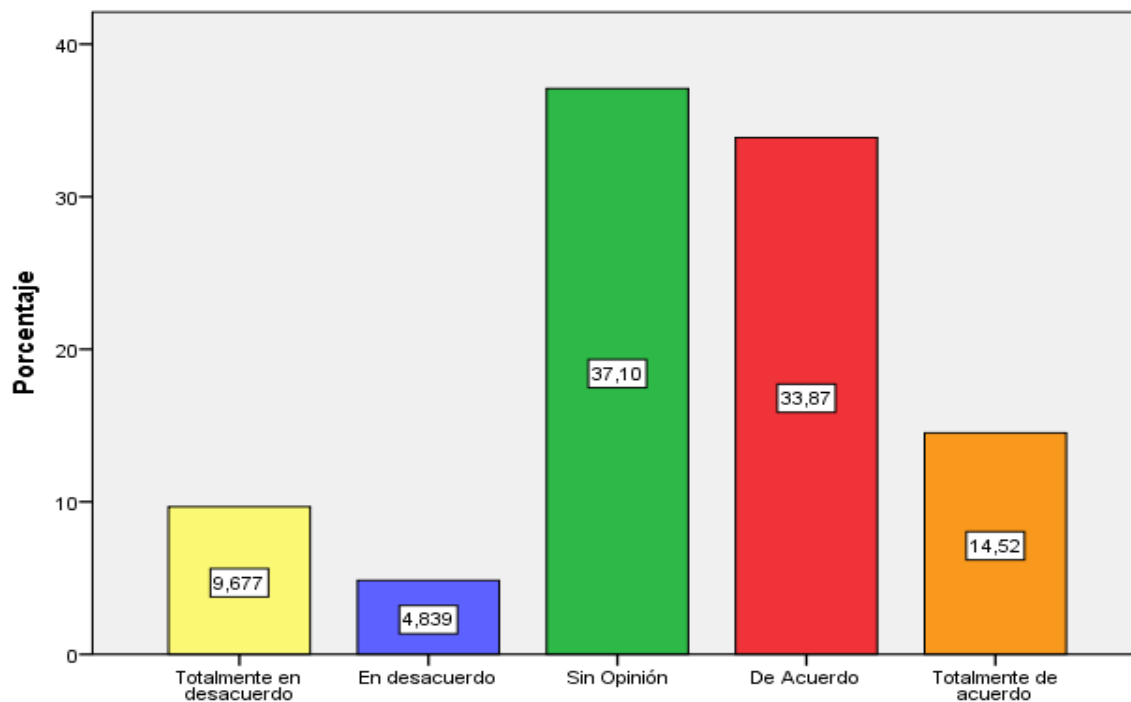
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	9,68	9,68	9,68
En desacuerdo	3	4,84	4,84	14,52
Válidos Sin Opinión	23	37,10	37,10	51,62
De Acuerdo	21	33,87	33,87	85,48
Totalmente de acuerdo	9	14,52	14,52	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 29**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión Condiciones favorables de trabajo.*

Nota: SPSS Versión 25



**Interpretación:** De la tabla 32 y figura 29, se examinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron

encuestados, señalaron en la variable satisfacción en el trabajo y en la dimensión Condiciones favorables de trabajo, el 37.10% (23 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 33.87% (21 sujetos) están de acuerdo, el 14.52% (9 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 9.677% (6 sujetos) están totalmente en desacuerdo y finalmente, el 4.839% (3 sujetos) están en desacuerdo. De tal forma, se concluye que el 48.39% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que las condiciones de trabajo son seguras y generan bienestar, además, prevalecen las condiciones ambientales de las áreas donde desempeñan sus funciones presenciales o virtuales (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración).

### **Dimensión: Apoyo del equipo de trabajo**

**Tabla 33**

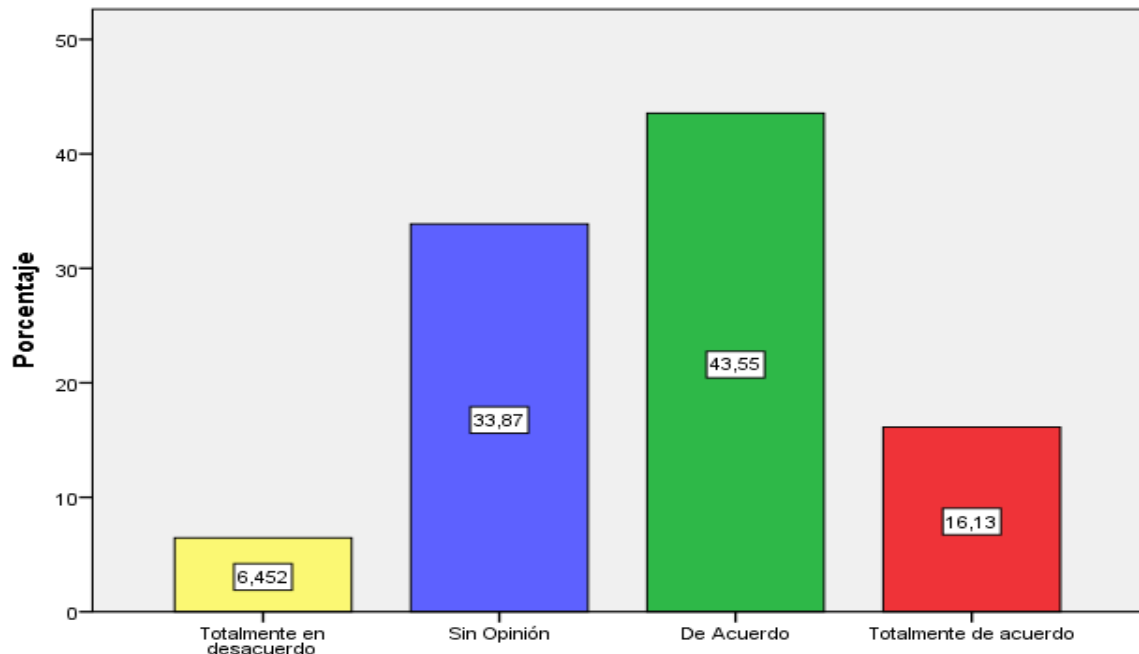
*Resultados descriptivos agrupados dimensión: Apoyo del equipo de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	6,45	6,45	6,45
Sin Opinión	21	33,87	33,87	40,32
Válidos De Acuerdo	27	43,55	43,55	83,87
Totalmente de acuerdo	10	16,13	16,13	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 30**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión Apoyo del equipo de trabajo. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 33 y figura 30, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la variable satisfacción en el trabajo y en la dimensión apoyo del equipo de trabajo, el 43.55% (27 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 33.87% (21 sujetos) están sin opinión, el 16.13% (10 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 6.452% (4 sujetos) están totalmente en desacuerdo y finalmente, no hay sujetos que estén en desacuerdo. De tal modo, se concluye que el 59.68% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones se sienten satisfechos con la comunicación con los compañeros de trabajo, con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y jefes inmediatos, además, de sentirse parte del equipo de trabajo.

### 4.1.2. Rotación Laboral.

#### Dimensión: Rotación Interna

**Tabla 34**

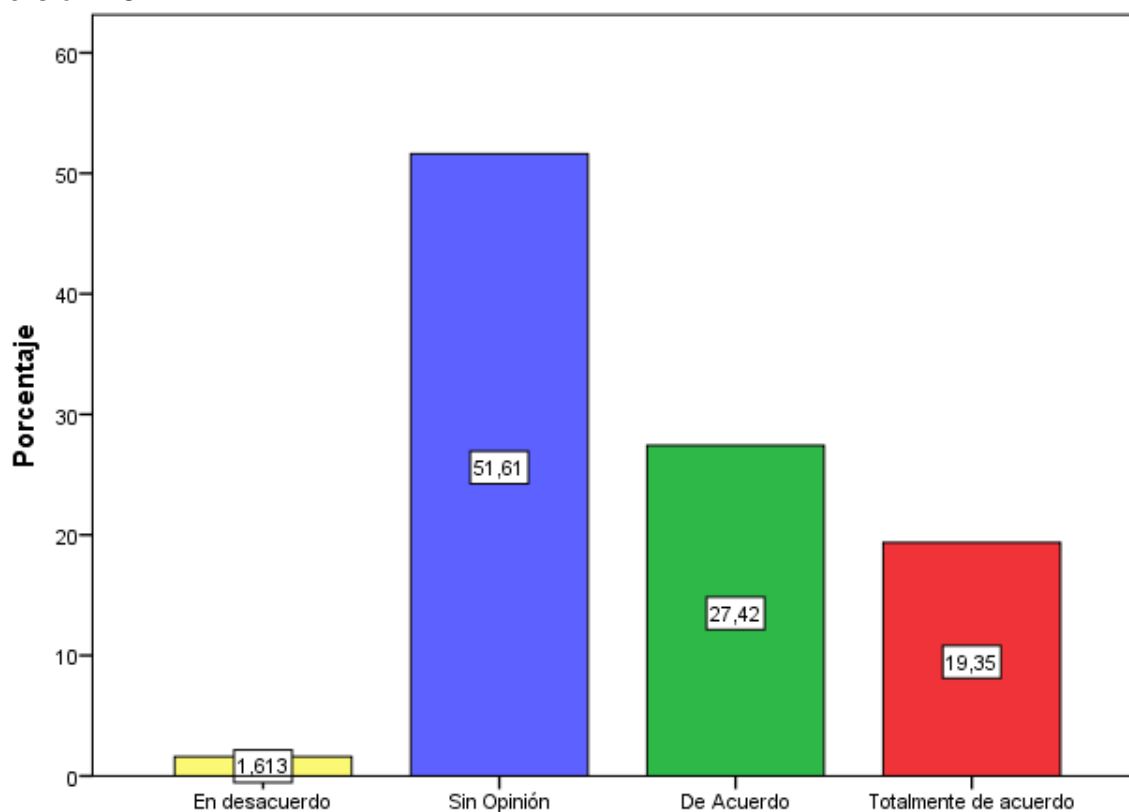
*Resultados descriptivos agrupados dimensión: Rotación Interna.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,61	1,61	1,61
Sin Opinión	32	51,61	51,61	53,22
Válidos De Acuerdo	17	27,42	27,42	80,65
Totalmente de acuerdo	12	19,35	19,35	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 31**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión Rotación Interna. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 34 y figura 31, se estableció que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la variable rotación laboral y en la dimensión rotación interna, el 51.61% (32 sujetos) están sin opinión, así mismo, el 27.42% (17 sujetos) están de acuerdo, el 19.35% (12 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 1.613% (1 sujeto) está en desacuerdo y finalmente, no hay sujetos que estén totalmente en desacuerdo. Por consiguiente, se concluye que el 51.61% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones no emiten opiniones sobre: la actual oferta laboral de la empresa para satisfacer al personal, el posible retiro del trabajo si no se sienten satisfecho en el mismo y el desarrollo profesional.

### **Dimensión: Rotación Externa**

**Tabla 35**

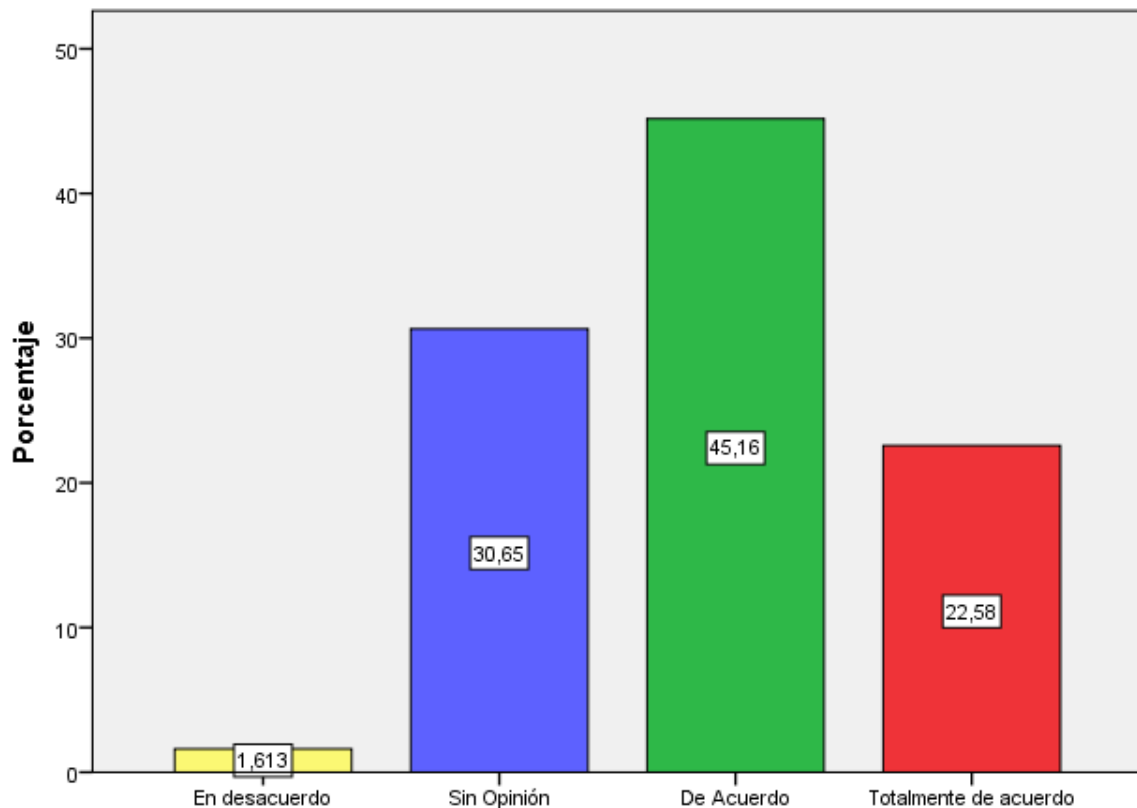
*Resultados descriptivos agrupados dimensión: Rotación Externa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,61	1,61	1,61
Sin Opinión	19	30,65	30,65	32,26
Válidos De Acuerdo	28	45,16	45,16	77,42
Totalmente de acuerdo	14	22,58	22,58	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 32**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión Rotación Externa. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 35 y figura 32, se examinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la variable rotación laboral y en la dimensión rotación externa, el 45.16% (28 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 30.65% (19 sujetos) están sin opinión, el 22.58% (14 sujetos) están totalmente de acuerdo, el 1.613% (1 sujeto) está desacuerdo y, por último, no hay sujetos que estén totalmente en desacuerdo. Por tanto, se concluye que el 67.74% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores, además, el bajo rendimiento se debe a que los trabajadores no están satisfechos en sus trabajos, como también esa poca satisfacción procede por una mala actitud por parte de ellos.

## Dimensión: Factores internos

**Tabla 36**

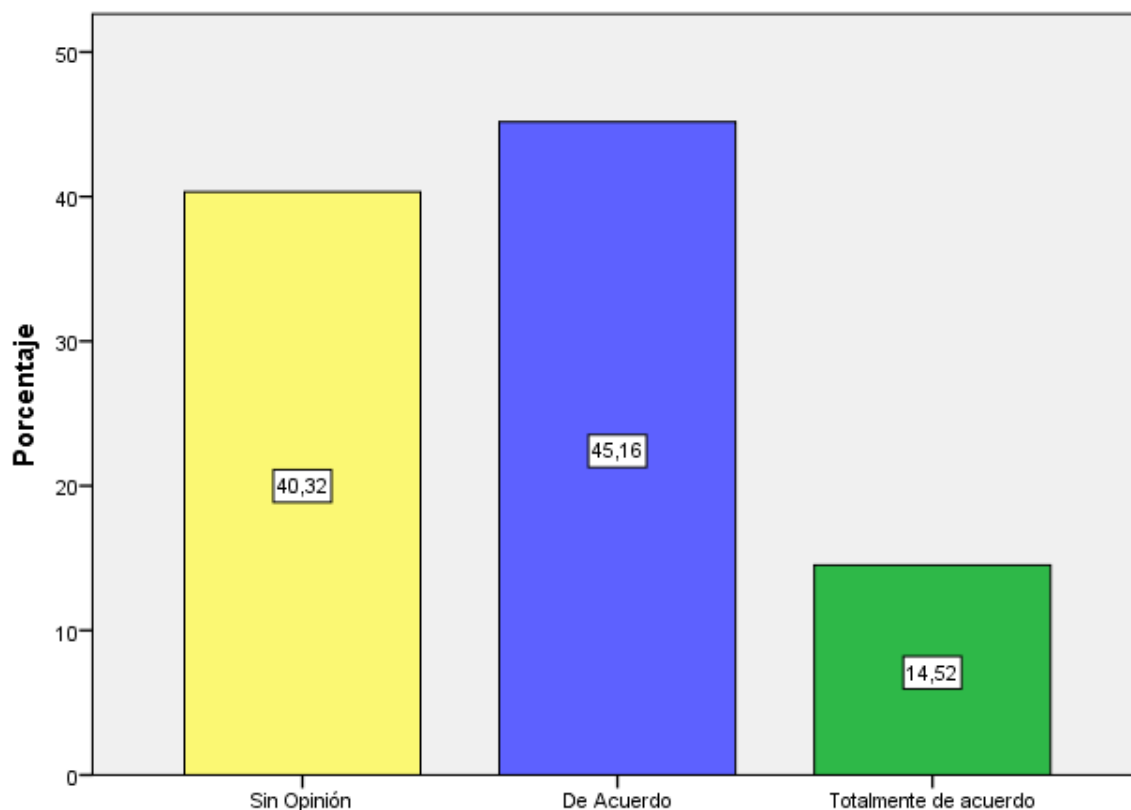
*Resultados descriptivos agrupados dimensión: Factores internos.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sin Opinión	25	40,32	40,32	40,32
De Acuerdo	28	45,16	45,16	85,48
Totalmente de acuerdo	9	14,52	14,52	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 33**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión Factores internos. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 36 y figura 33, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron



encuestados, señalaron en la variable rotación laboral y en la dimensión factores internos, el 45.16% (28 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 40.32% (25 sujetos) están sin opinión, el 14.52% (9 sujetos) están totalmente de acuerdo y finalmente, no hay sujetos que estén totalmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De tal forma, se concluye que el 59.68% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que, ante la demanda de personal, la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional que satisfacen a los trabajadores, además, el desempeño de los trabajadores que demuestra la empresa, es producto de su satisfacción laboral y el riesgo laboral afecta la satisfacción de los trabajadores.

### **Dimensión: Factores externos**

**Tabla 37**

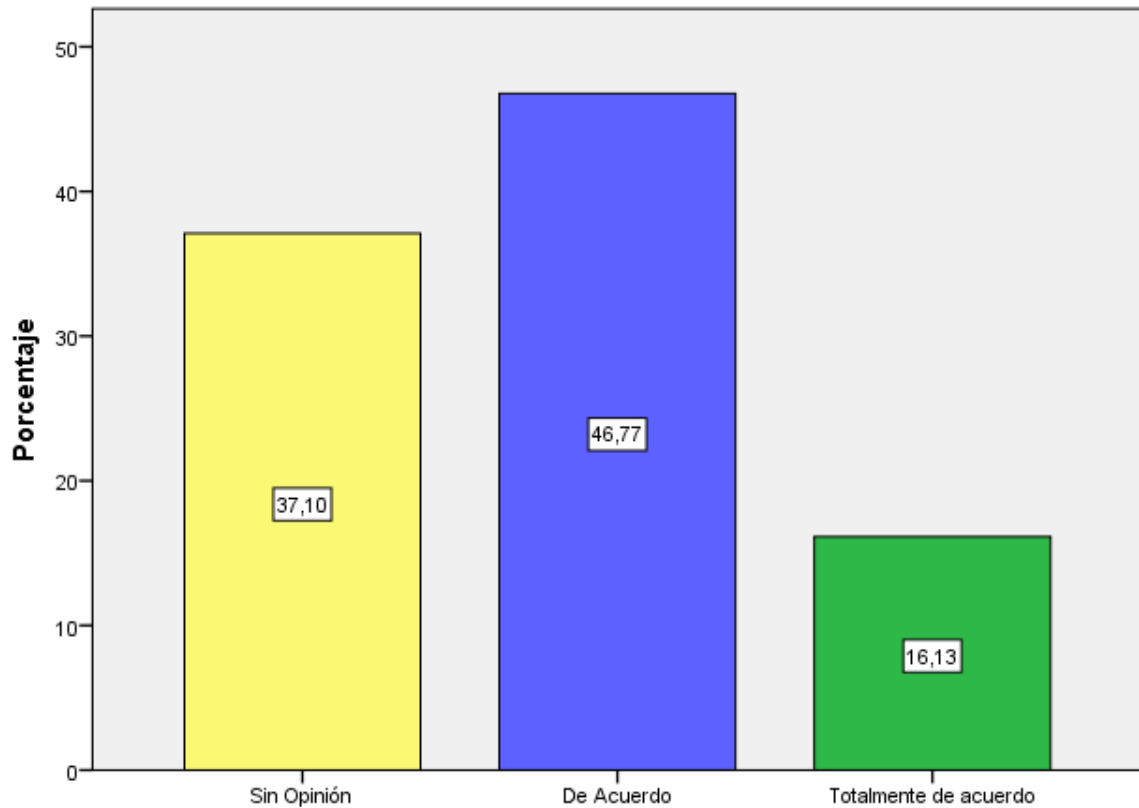
*Resultados descriptivos agrupados dimensión: Factores externos.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sin Opinión	23	37,10	37,10	37,10
De Acuerdo	29	46,77	46,77	83,87
Totalmente de acuerdo	10	16,13	16,13	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Nota: SPSS Versión 25

**Figura 34**

*Resultados descriptivos agrupados dimensión Factores externos. Nota: SPSS Versión 25*



**Interpretación:** De la tabla 37 y figura 34, se determinó que, de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, los cuales fueron encuestados, señalaron en la variable rotación laboral y en la dimensión factores externos, el 46.77% (29 sujetos) están de acuerdo, así mismo, el 37.10% (23 sujetos) están sin opinión, el 16.13% (10 sujetos) están totalmente de acuerdo y finalmente, no hay sujetos que estén totalmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. De tal forma, se concluye que el 62.90% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash, en el ejercicio de sus funciones consideran que: la habilidad demostrada por los trabajadores afecta su satisfacción en el trabajo, el mercado laboral del sector es muy competitivo y complejo y existe mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades. Asimismo, se sienten satisfechos con la capacitación brindada por la empresa.

**Tabla 38***Baremo de la variable satisfacción en el trabajo*

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Ítems
Efectiva	3.76 – 5	76% - 100%	El personal establece que la satisfacción en el trabajo incluye actividades relacionadas como: desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante), recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y apoyo del equipo de trabajo	
Tendencia a ser efectiva	2.51 – 3.75	51% - 75%	El personal establece que la satisfacción en el trabajo incluye actividades relacionadas como: desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante), recompensas equitativas y condiciones favorables de trabajo	Del 1 al 13 Puntaje máximo 5
Tendencia a inoperante	1.26 – 2.50	26% - 50%	El personal establece que la satisfacción en el trabajo incluye actividades relacionadas como: desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante) y recompensas equitativas	
Inoperante	0 – 1.25	0% – 25%	El personal establece que la satisfacción en el trabajo incluye actividades relacionadas como: desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante)	

Nota: Baremo por intervalos de la variable gestión de talento humano. Nota: elaboración propia

Por consiguiente, los datos derivados de la variable satisfacción en el trabajo, presentó en promedio de toda la muestra una calificación de 3.3511 puntos, ubicándola en un rango de tendencia a ser efectiva; por tanto, el personal establece que las reglas y las formas que se utilizan para incidir en la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021, tienen su fortaleza en el desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante), recompensas equitativas y condiciones favorables de trabajo, sin embargo, las barreras están en los datos resultantes del apoyo del equipo de trabajo

**Tabla 39**

*Baremo de la variable rotación laboral*

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Ítems
Efectiva	3.76 – 5	76% - 100%	El personal establece que la rotación laboral incluye la rotación interna, rotación externa, factores internos y factores externos	
Tendencia a ser efectiva	2.51 – 3.75	51% - 75%	El personal establece que la rotación laboral incluye la rotación interna, rotación externa, y factores internos	Del 14 al 26 Puntaje máximo 5
Tendencia a inoperante	1.26 – 2.50	26% - 50%	El personal establece que la rotación laboral incluye la rotación interna y rotación externa	
Inoperante	0 – 1.25	0% – 25%	El personal establece que la rotación laboral incluye la rotación interna	

Nota: Baremo por intervalos de la variable gestión de talento humano. Nota: elaboración propia

En relación a los datos derivados de la variable rotación laboral, reflejó un promedio de acuerdo a la muestra una calificación de 3.5385 puntos, ubicándola en un rango de tendencia a ser efectiva; por tanto, el personal establece que el

mejoramiento de la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, departamento de Ancash, 2021, tienen su fortaleza en la rotación interna, rotación externa y factores internos, no obstante, las barreras están en los resultados de los factores externos.

## 4.2 Contrastación de Hipótesis

La contrastación de hipótesis, se realizó aplicando las pruebas estadísticas inferenciales para determinar y contrastar la confiabilidad de correlación de las variables y dimensiones, considerando la hipótesis general y específicas, por consiguiente, se realizó la prueba de normalidad para determinar el modelo estadístico.

### Prueba de normalidad:

- a) El nivel de significancia límite es 5% o 0,05;
- b) Si  $p > 0,05$  = Distribución normal y
- c) Si  $p < 0,05$  = distribución no paramétrica.

**Tabla 40**

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Satisfaccion_trabajo	,265	62	,000
Variable 2: Rotacion_laboral	,310	62	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: SPSS IBM Versión 23.

**Interpretación:** En la tabla 40, la prueba de normalidad para las variables: Satisfacción en el trabajo y rotación laboral, se procesó los datos obtenidos de ambas variables, según el grado de libertad es  $62 > 50$ , por lo tanto, se usará el estadístico de Kolmogorov-Smirnova, por consiguiente, el valor de significancia es de  $0.000 < 0.05$ , en consecuencia, la hipótesis se trabajará con una distribución no paramétrica. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la prueba de hipótesis y verificar si las 2 variables tienen

relación o no, según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que “el Coeficiente Rho de Spearman es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.322).

**Tabla 41**

*Coeficiente Rho Spearman.*

Valor de Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Nota: Coeficiente de Rho Spearman

#### **4.2.1. Prueba de Hipótesis General**

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

Para el contraste de hipótesis a un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$ ; se utilizó el estadístico (SPSS) correlación de Rho de Spearman:

**Tabla 42**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre satisfacción en el trabajo y la rotación laboral.*

		Correlaciones		
			Variable 1: Satisfacción en el trabajo	Variable 2: Rotación laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Satisfacción en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Variable 2: Rotación laboral	Coefficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Software SPSS Versión 25.

### Interpretación

Observando la tabla 42, se muestra un valor de  $p=0,000$  siendo inferior a  $0,05$ , de tal forma que rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la hipótesis alterna ( $H_1$ ), encontrando así una relación significativa entre Satisfacción en el trabajo y Rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021. Por otra parte, en el análisis de correlación de Spearman se obtuvo un resultado de  $Rho=0,433$ , indicándonos que la relación entre la variable 1: Satisfacción en el trabajo y la variable 2: Rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021 es positiva moderada. Por ende, existe una relación positiva moderada entre la variable 1 y la variable 2 estudiadas.

#### 4.2.2. Prueba de Hipótesis Específico 1

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

**Tabla 43**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión 1: Trabajo intelectualmente estimulante y la variable 2: Rotación laboral.*

		Correlaciones		
			Dimensión 1: Trabajo intelectualmente estimulante	Variable 2: Rotación laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Trabajo intelectualmente estimulante	Coefficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Variable 2: Rotación laboral	Coefficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Software SPSS Versión 25.

**Conclusión:** En la tabla 43, el grado de correlación entre la variable Rotación laboral y la dimensión Trabajo intelectualmente estimulante de la variable Satisfacción en el trabajo, según Rho de Spearman es 0,451 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva moderada, por consiguiente, el nivel de significancia es  $p = 0,000 < 0,05$ ; resumiendo lo planeado, se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>), en consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.



### 4.2.3. Prueba de Hipótesis Específico 2

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

**Tabla 44**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión 2: recompensas equitativas y la variable 2: Rotación laboral.*

			Correlaciones	
			Dimensión 2: Recompensas equitativas	Variable 2: Rotación laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Recompensas equitativas	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
Variable 2: Rotación laboral		Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Software SPSS Versión 25

**Conclusión:** En la tabla 44, el grado de correlación entre la variable Rotación laboral y la dimensión Recompensas equitativas de la variable Satisfacción en el trabajo, según Rho de Spearman es 0,499 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es  $p = 0,001 < 0,05$ ; de tal manera, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), se concluye que existe una relación significativa entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

#### 4.2.4. Prueba de Hipótesis Específico 3

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

**Tabla 45**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión 3: Condiciones favorables de trabajo y la variable 2: Rotación laboral.*

		Correlaciones		
			Dimensión 3: Condiciones favorables de trabajo	Variable 2: Rotación laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3:	Coefficiente de correlación	1,000	,484**
	Condiciones favorables de trabajo	Sig. (bilateral) N	.	,000
	Variable 2: Rotación laboral	Coefficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000	.
			62	62
				62

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Software SPSS Versión 25.

**Conclusión:** En la tabla 45, el grado de correlación entre la variable Rotación laboral y la dimensión Condiciones favorables de trabajo de la variable Satisfacción en el trabajo, según Rho de Spearman es 0,484 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es  $p = 0,000 < 0,05$ ; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alterna ( $H_1$ ), se concluye que existe una relación significativa entre las

condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

#### 4.2.5. Prueba de Hipótesis Específico 4

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

**Tabla 46**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión 4: apoyo del equipo de trabajo y la variable 2: Rotación laboral.*

		Correlaciones			
		Dimensión 4: Apoyo del equipo de trabajo		Variable 2: Rotación laboral	
Rho de Spearman	Dimensión 4: Apoyo del equipo de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,411**	
		Sig. (bilateral)	.	,001	
		N	62	62	
	Variable 2: Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,411**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,001	.	
		N	62	62	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Software SPSS Versión 25

**Conclusión:** En la tabla 46, el grado de correlación entre la variable Rotación laboral y dimensión Apoyo del equipo de trabajo de la variable Satisfacción en el trabajo, según Rho de Spearman es 0,411 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva moderada, además el nivel de significancia es  $p = 0,001 < 0,05$ ; por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó

la hipótesis alterna ( $H_1$ ), finalmente, se concluye que Existe una relación significativa entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021

## V. DISCUSIÓN

Después de presentar y analizar los resultados descriptivos e inferenciales, se procede a desarrollar la discusión con las investigaciones previas y teorías mencionadas en el capítulo II, referida a la satisfacción de trabajo y rotación laboral, teniendo en cuenta las dimensiones, objetivos e hipótesis del trabajo de investigación.

En referencia a la hipótesis general: existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021, de acuerdo con los resultados obtenidos, mediante el método de correlación Rho de Spearman se evidencia la correlación positiva moderada de 43% (0,433) y una significación bilateral de 0,000 entre la variable satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.

En ese sentido, hay concordancia con los resultados de Rosas (2020), quien en “Satisfacción y rotación laboral en la Institución Educativa Privada Infinity School de Huaraz en el año 2019” menciona que la satisfacción laboral afecta de manera directa y beneficiosa la rotación laboral. Por su parte, Casanova (2018) en su investigación “Satisfacción laboral y rotación de personal que laboran en las organizaciones del sector público peruano” asevera que la correlación es positiva entre las variables de satisfacción laboral y rotación de personal en las organizaciones del sector público peruano. Asimismo, los hallazgos de la presente investigación coinciden con el modelo de aspectos determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler (1973), el cual hace hincapié en la relación existente entre las expectativas del colaborador y las recompensas recibidas en función de la variedad de aspectos y etapas que comprende el desarrollo del trabajo y su grado de satisfacción laboral. Asimismo, la teoría de Robbins (1998) señala que los principales elementos que comprueban la existencia de una satisfacción laboral son un trabajo intelectualmente estimulante (desafío en el trabajo), recompensas equitativas, condiciones laborales favorables y colegas cooperadores (colegas de apoyo), coincidiendo con la teoría de Atalaya (1999), que señala que entre los elementos para valorar la satisfacción laboral se encuentran: desafío en el trabajo,

recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y apoyo del equipo de trabajo

Asimismo, en relación con la hipótesis específica 1: existe una relación significativa entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021, acorde a la contrastación de hipótesis, se aprecia la incidencia del trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral con un nivel de correlación positiva moderada de 45% (Rho de Spearman=0,451). También tuvo una significancia bilateral de 0,000. Con los datos expuestos, se afirma la asociación positiva moderada y significativa con respecto del trabajo intelectualmente estimulante de la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral. En concordancia con estos resultados, Baquedano y Wong (2018) afirmaron que la variable satisfacción en el trabajo en los jefes de niveles medios y altos es más representativa el nivel medio, mientras en los empleados los niveles son bajos y muy bajos, concluyendo que su trabajo intelectualmente no es tan estimulante. Por su parte, Rosas (2020) recalca que la mayor parte de los trabajadores de la empresa en la que efectuó su estudio manifestó que se encuentra bastante, algo o muy insatisfecho con la labor mentalmente desafiante. Además, Robbins (1998), en su texto "Comportamiento organizacional", resalta que el desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante) para los colaboradores demanda labores donde puedan usar sus destrezas y les brinden mayores responsabilidades. Además de la oportunidad de optimizarse en nuevas destrezas, estos son componentes que conciben en situaciones normales les debería sentirse cómodos y satisfechos.

De igual manera, en la hipótesis específica 2: existe una relación significativa entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021, según los resultados, se halló una correlación positiva moderada entre las recompensas equitativas y la rotación laboral, así como lo demuestra el coeficiente de Rho de Spearman con un 50% (0,499) y una significancia bilateral de 0,000. En esta medida, Velasco (2015) en discusión con los resultados, sostiene que las recompensas laborales incluyen sueldos, bonos, reconocimientos económicos y equilibrio de vida y trabajo. También, Chi et al. (2016) en su artículo científico "*Determinants of Audit Staff*

*Turnover: Evidence from Taiwan*”, manifiesta que las características de las recompensas equitativas están sujetas a las calificaciones de desempeño, el salario y la experiencia contable del personal de auditoría de la empresa estudiada. En tal sentido, se confirma lo señalado por Atalaya (1999) en su artículo científico “Satisfacción laboral y productividad”: las recompensas equitativas que involucran las remuneraciones, subvenciones y aguinaldos serán la contraprestación que percibe un empleado a cambio de la labor realizada.

Seguidamente, la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021. El método de Rho de Spearman obtenida es 48% (Rho de Spearman=0,484) cuyo resultado asegura la correlación positiva moderada y una significancia bilateral de 0,000. En ese sentido, Guerrero y Freire (2021) concuerdan que las condiciones favorables para fomentar un clima laboral debe incluir: libre expresión de sus ideas ante directivos, capacitaciones o talleres por parte del departamento de talento humano, relaciones interpersonales, horarios de trabajos, incentivos o bonificaciones. Asimismo, Blum y Naylor, citados en Patrón, Pérez y Llanes (2018) afirman que las condiciones para la satisfacción en el trabajo vienen determinadas por diversas actitudes de los trabajadores, las mismas que están asociadas al trabajo y se refieren a factores específicos como la remuneración, la supervisión, la coherencia, las condiciones, las oportunidades, el reconocimiento, el aprecio, las relaciones y vínculos sociales, el tratamiento de las quejas, la equidad y otros conceptos similares. Por otra parte, Atalaya (1999) señala que las condiciones laborales son un factor de preocupación para los trabajadores, sobre todo si se les brinda bienestar personal y otorga todas las facilidades para realizar bien sus labores. De tal forma, un espacio cómodo y una adecuada infraestructura permitirá un mejor desempeño laboral, la misma que aportará en la satisfacción en el trabajo.

Por último, en cuanto a la hipótesis específica 4: existe una relación significativa entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021, se evidencia el grado de correlación positiva moderada del apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral con un Rho de Spearman de 41% (0,411) y su valor de significancia de 0,001. Al respecto, Rosas (2020) señala que los compañeros

colaborativos influyen en la intención de rotación de los colaboradores en una institución. Esto también coincide con Chi et al. (2016), quienes mencionan que el equipo de trabajo es un elemento de gran repercusión a la alta rotación de empleados durante mucho tiempo, principalmente una preocupación en la profesión contable pública. Finalmente, Koontz, citado en Pinto, Castro y Paz (2020), identifica que el apoyo del equipo de trabajo debe fomentar oportunidades de ascenso y el reconocimiento.



## VI. CONCLUSIONES

Según el objetivo general, la investigación determinó la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021. Por consiguiente, se demostró en los resultados que:

1. En opinión del 67.74% de los encuestados, la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores.
2. Además, el bajo rendimiento se debe a que los trabajadores no están satisfechos en sus trabajos, como también esa poca satisfacción procede por una mala actitud por parte de ellos.
3. Asimismo, el 59.68% de los auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash opinó, ante la demanda de personal, que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional que satisfacen a los trabajadores. También, el desempeño de los trabajadores que demuestra la empresa es producto de su satisfacción laboral y el riesgo laboral afecta la satisfacción de los trabajadores. Cabe resaltar que el coeficiente de Rho de Spearman presentó un valor de correlación del 43% ( $r=0,433$ ), demostrándose la relación positiva moderada y estadísticamente significativa.
4. En efecto, la satisfacción en el trabajo puede estar afectando el rendimiento de los auditores, puesto que están satisfechos en sus trabajos.
5. Asimismo, esa poca satisfacción procede por una mala actitud por parte de ellos.
6. El mercado laboral del sector es muy competitivo y complejo y existe mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades que puedan ofrecerles otras empresas.

En el caso del objetivo específico 1, se determinó la relación entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021. Así, se demostró en los resultados que:

1. En opinión del 88.71% de los encuestados, hay satisfacción con la existencia de tareas variadas, con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas

de sus agrados, con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades y con la retroalimentación recibida sobre sus rendimientos.

2. El coeficiente de Rho de Spearman mostró un valor de correlación del 45% ( $r=0,451$ ). Con ello, se presenta una relación positiva moderada y estadísticamente significativa.

3. El desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante) para los colaboradores en su mayoría es aceptable, generando así oportunidades para optimizarse en nuevas destrezas. Estos son componentes que conciben en situaciones normales y que los hacen sentir cómodos y satisfechos.

De igual modo, el objetivo específico 2, determinó la relación entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021. En ese sentido, se demostró en los resultados que:

1. El 45.16% de los encuestados, en el ejercicio de sus funciones, no emite opiniones en cuanto a las recompensas asociadas a salarios justos y claros, como también, de la satisfacción de las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios), del reconocimiento recibido por las tareas realizadas y de las oportunidades de desarrollo profesional recibidas.

2. El coeficiente de Rho de Spearman mostró un valor de correlación del 50% ( $r=0,499$ ), evidenciándose una relación positiva moderada y estadísticamente significativa.

3. Las recompensas salariales no fueron tan aceptadas por parte de los auditores, principalmente por no dar una opinión ajustada a los salarios justos, condiciones laborales idóneas y el bajo reconcomiendo recibido por las funciones que ejecutan.

Por otro lado, el objetivo específico 3, determinó la relación entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021, puesto que los resultados indicaron que:

1. En opinión del 48.39% de los encuestados, las condiciones de trabajo son seguras y generan bienestar. También, prevalecen las condiciones ambientales de las áreas donde desempeñan sus funciones presenciales o virtuales (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración).

2. El coeficiente Rho de Spearman mostró un valor de correlación del 48% ( $r=0,484$ ). Lo referido afirma la relación positiva moderada y estadísticamente significativa

3. Existe relación entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral, lo que implica que a los trabajadores les preocupa su entorno laboral, a fin de optimar el bienestar personal, como también el otorgamiento de todas las facilidades para realizar bien sus labores.

Finalmente, el objetivo específico 4, determinó la relación entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021, los resultados indicaron que:

1. En opinión del 59.68% de los encuestados, hay satisfacción con la comunicación con los compañeros de trabajo, con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y jefes inmediatos. Además, se sienten parte del equipo de trabajo.

2. El coeficiente de Rho de Spearman mostró un valor de correlación del 41% ( $r=0,411$ ), existiendo una relación positiva moderada.

3. Existe incidencia entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral, y que el apoyo del equipo de trabajo es un elemento fundamental para que los colaboradores se sientan motivados en ejecutar sus labores, fomentando oportunidades de ascenso y el reconocimiento por sus logros.

## VII. RECOMENDACIONES

Respecto al objetivo general dirigido a determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021; el 67.74% de los encuestados consideró que:

1. La rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores. Por tanto, para poder elevar este rendimiento, se deben tomar acciones en función a resultados concretos, lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida en los puestos de trabajo.
2. Evitar la rotación laboral voluntaria, a fin de poder generar resultados positivos que mejorarán la productividad y el clima laboral para los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash.

En relación al objetivo específico 1 enfocado en determinar la relación entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021; se obtuvo que el 88.71% de los encuestados que siente satisfecho con la existencia de tareas variadas, con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de sus agrados, con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades y con la retroalimentación recibida sobre sus rendimientos; es posible recomendar que:

1. Para seguir elevando su desafío en el trabajo (trabajo intelectualmente estimulante), se establezcan retos para que el trabajador se sienta satisfecho. Una vez sean logrados en los lapsos estipulados por la gerencia
2. Seguir fomentando su crecimiento profesional y las retribuciones necesarias ajustadas por los resultados logrados.

Por su parte, en el objetivo específico 2 referido a determinar la relación entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021; el 45.16% de los encuestados no emite opiniones en cuanto a las recompensas asociadas a salarios justos y claros, la satisfacción de las condiciones laborales, el reconocimiento recibido por las tareas realizadas y las oportunidades de desarrollo profesional recibidas. Por tal motivo, se recomienda:

1. Las organizaciones estudien los sueldos que son otorgados a cada uno de estos auditores, para comprobar si se ajustan a la realidad y al mercado competitivo donde requieren este tipo de profesionales, lo que les permitirá elevar la seguridad y transparencia en las actividades que ejecuta un negocio.
2. Incrementar progresivamente las metas que alcancen cada uno de ellos y crear planes de capacitaciones constantes que permitan el fortalecimiento de los conocimientos que necesitan estos profesionales para que sus labores sean más favorables y de calidad en la auditoría.

En cuanto al objetivo específico 3, que fue determinar la relación entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021, se reportó que el 48.39% de los encuestados considera que las condiciones de trabajo son seguras y generan bienestar, además de prevalecer las condiciones ambientales de las áreas donde desempeñan sus funciones presenciales o virtuales. Por tanto, se recomienda:

1. Remodelar los ambientes de trabajo por seguridad frente a cualquier eventualidad y, especialmente, para el cómodo desarrollo de las actividades que efectúan.
2. Se sugiere la realización de mejoras en los procedimientos administrativos, funciones, tareas y horarios justos de trabajo y, posteriormente, estipularlos de forma escrita para socializarlos con cada uno de los colaboradores.

Para terminar, el objetivo específico 4 fue determinar la relación entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021. De acuerdo a la opinión del 59.68% de los encuestados, se sienten satisfechos con la comunicación con los compañeros de trabajo, con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y jefes inmediatos. Asimismo, se sienten parte del equipo de trabajo. En efecto, para elevar el nivel de satisfacción laboral, en cuanto al apoyo del equipo de trabajo, se recomienda:

1. El reconocimiento de los logros, el apoyo al equipo y la revisión del trabajo con frecuencia
2. El aprovechamiento de las fortalezas de cada miembro del equipo y el desarrollo de las habilidades para el trabajo que efectúan.

## REFERENCIAS

- Araoz, E. y Ramos, N. (2021), Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educação & Formação*, 6 (1). doi: 10.25053/redufor.v6i1.3854
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración* (5ta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3 (5).  
[https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Banerjee, A. y Chaudhury, S. (2010). Statistics without tears: Populations and samples. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1): 60–65. doi: 10.4103/0972-6748.77642
- Balabanian Y. y Monteiro M. (2019). Factors related to voluntary external turnover of nursing professionals. *Revista da Escola da Enfermagem USP.*, 53. DOI: [http:// dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017033403427](http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2017033403427)
- Baquedano, M. y Wong, H. (2018), La relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa ChickenKing de Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, IV (27).  
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132011/409658132011.pdf>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. *Revista de Currículo y Formación de Profesorado*, 6 (1-2), 1-10.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Canal, J. (2013). Earnings and Job Satisfaction of Employed Spanish Doctoral Graduates. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 144: 49-72.  
<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.144.49>
- Chávez, Y., Chávez, G., & Ramírez, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Revista Historia y comunicación social*, 18, 837-863. <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/44369>
- Chi, W., Hughen, L., Lin, Ch.y Lisic, L. (2016). Determinants of Audit Staff Turnover: Evidence from Taiwan. *Revista Internacional de Auditoría*, 17(1), 100-112, 2013. <https://ssrn.com/abstract=2051198>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill.
- Cabezas, E. Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1a ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Casanova, M. (2019). *Satisfacción laboral y rotación de personal que labora en las organizaciones del sector público peruano*. (Trabajo de grado) Universidad Privada del Norte <https://hdl.handle.net/11537/15167>
- Coelho, E. y Bartolomeu, T. (2019). Determinants of satisfaction and turnover of staff in hotel enterprises. *Gestão & Produção*, 26(3). <https://doi.org/10.1590/0104-530X3242-19>
- Cooper, D., y Schindler, P. (2008). *Business research methods* (10th ed.). New York: McGraw-Hill
- Cronley, C. y Kim, Y. (2017). Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army, *Leadership & Organization Development Journal*, 38 (2), 194-209. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0227>
- Cubillos, C., Reyes, M. y Londoño, M. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *Revista FACCEA*, 7(1). <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., y Asca, P. (2020). Desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6 (1), 61-83 DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Flores, R., Abreu, J., y Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1), 65-99. [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.p](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.p)
- Fortty, D., Zambrano, M. y Flores, M. (2019). Incidence of Job Satisfaction in the Servers' Performance of the Financial Management Department of ULEAM University. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 7(1). <https://www.upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/4053/3369>
- Gabriel, E., Oliveira, P., Scaneiro, D. y Lourenço, M. (2017). Job rotation of nursing professionals among the sectors of a hospital: a management tool in conflict resolution. *Texto Contexto Enferm*, 26(2). <https://www.scielo.br/j/tce/a/JRSVb4jKZTFQ5NCvdhFYxJx/?format=pdf&lang=en>

- Gómez, J., Gonzales, L. y Verástegui, A. (2021). *Work Engagement y Satisfacción Laboral, y su correlación con la intención de rotación laboral de teleoperadores* (Tesis de maestría) Centrum PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20512/Work%20Engagement%20y%20Satisfacci%3%b3n%20Laboral%2c%20y%20su%20correlaci%3%b3n%20con%20la%20Intenci%3%b3n%20de%20Rotaci%3%b3n-GOMEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, M., Manosalvas, C. Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A. y Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), p. 235-265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Guerrero, C. y Freire, D. (2021). *El clima institucional y la rotación de los empleados en una empresa de capacitación ubicada en la Provincia de Tungurahua, Ecuador* (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31963>
- Hancock J., Allen D., Bosco F., McDaniel K. y, Pierce C. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance. *Journal of Management*, 39(3), 573-603. doi: 10.1177/0149206311424943
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). McGraw Hill
- Ko, H. y Kim, J. (2016). Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22 (3). doi: 10.11111/jkana.2016.22.3.279
- Lai, P. (2018). Research Methodology for Novelty Technology. *Journal of Information Systems and Technology Management – Jistem USP*, 15, 2018, 1807-1775. <https://doi.org/10.4301/S1807-1775201815010>
- Lee X., Yang B. y Li, W.(2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de psicología*, 33 (3), 697-707 <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Manosalvas C., Manosalvas, I. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *Revista AD-minister*, 26, DOI: 10.17230/ad-minister.26.1
- Márquez, A., Villegas, F. Moreira, J. y Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17 (80).



[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lng=es&nrm=iso)

- Martínez, J., González, D., Pereira, R., Rangel, R. y, Luiz, J. (2016). Sampling: how to select participants in my research study?. *Anais Brasileiros de Dermatologia*, 91(3), 326-330. <https://dx.doi.org/10.1590/abd1806-4841.20165254>
- Mohammd A., Rand A. y Ra'ed M.(2019). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. *Journal of Human Resources Management Research*, 2019. DOI: 10.5171/2019.354277
- Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (5°ed.). Mexico: Editorial McGraw-Hill. México.
- Omar, A., Salessi, S., y Urteaga, F. (2017). Impact of management practices on job satisfaction. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(5), 92–115. doi 10.1590/1678-69712017/administracao.v18n5p92-115
- Patrón, R. Pérez, C. y Llanes, C.(2018). Estudio comparativo de satisfacción laboral para la mejora de una empresa procesadora de miel ubicada en México. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 5 (10). <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/167/329>
- Pinto, E., Castro, A., y Paz A. (2020). Satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional en universidades. *Panorama Económico*, 28(1), 23–39. <https://doi.org/10.32997/pe-2020-2667>
- Ragab, M. y Arisha, A. (2018). Research methodology in business: A starter's guide. *Management and Organizational Studies*, 5(1), 1-14. <https://doi.org/10.5430/mos.v5n1p1>
- Rocha, L. Werneck, M., Costa, E. Fernandes, F y Diaz, E. (2020). Burnout and job satisfaction among emergency and intensive care providers in a public hospital. *Revista Brasileira Do Medicina Do Trabalho*, 17 (3): 300–312. Doi: 10.5327 / Z1679443520190404
- Rosas, S. (2020). *Satisfacción y rotación laboral en la institución educativa privada Infinity School de Huaraz en el año 2019*. (Trabajo de Grado). <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4404>
- Ruiz, R., y Piguave, J. (2021). Propuesta orientada a disminuir el alto índice de rotación del personal que labora en el municipio de Isidro Ayora, para el desarrollo de estrategias de comunicación e interrelación y programas motivacionales. *Revista científica Sapienta Technological*.

<https://sapieniatechnological.aitec.edu.ec/index.php/journal/article/view/10/18>

Reyes, A. (2005). *Administración de personal*. México: Limusa

Riahi-Belkaoui A. (2017) *The Organizational Climate of Accounting Firms*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3085013> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3085013>

Robbins, S. (1988). *Comportamiento organizacional*. México: D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Sánchez, M. y García M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Sanín, J. y Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1). doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp

Skelton, A. Nattress, D. y Dwyer, R. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25 (49). <http://dx.doi.org/10.1108/jefas-07-2018-0069>

Solís, R.; González, J.; Castillo, R. Job satisfaction of construction professionals: case study in eastern Mexico (2015). *Revista de la Construcción*, 14, (3). <https://pdfs.semanticscholar.org/3258/ed30a09585064050d5212d623bde954c8705.pdf>

Syamsu A, (2019), Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *Journal European Research on Management and Business Economics (ERMBE)*, 4 (6). DOI: 10.1016/j.iedeen.2019.05.001

Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad*. Medellín: Cincel.

Ugoani, J. (2016). Employee turnover and productivity among small business entities in Nigeria. *Independent Journal Of Management & Production*, 7(4). DOI: 10.14807/ijmp.v7i4.466

Velasco, T. (2015). *La satisfacción laboral, identidad organizacional y motivación laboral como factores que influyen en la rotación de personal, en empresas de servicios de consultoría y auditoría en México*. (Tesis de maestría) Instituto Politécnico Nacional. <http://tesis.ipn.mx/handle/123456789/25780>

Yu, M. y Kang, K. (2016). Factors affecting turnover intention for new graduate nurses in three transitional periods for job and work environment satisfaction. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 47 (3). doi: 10.3928/00220124-20160218-08

Zimmerman, J. (2010). *Sepa cómo evitar la rotación de personal*. <http://aptitus.com/blog/gestion-de-recursos-humanos/sepa-como-evitar-la-rotacion-de-personal/>

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Método
¿Cuál es la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA de la CGR, Departamento de Ancash, 2021?	Determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA de la CGR, Departamento de Ancash, 2021.	Existe una relación significativa entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA de la CGR, Departamento de Ancash, 2021	Diseño:  De campo, no experimental  Método:  Cuantitativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Tipo:  Correlacional  Población y muestra: 62 colaboradores  Técnica de recolección de datos:
¿Cuál es la relación entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021?,	Determinar la relación entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021	Existe una relación significativa entre un trabajo intelectualmente estimulante y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA de la CGR, Departamento de Ancash, 2021	Encuesta utilizando como instrumento el cuestionario expresado en una escala de Likert.
¿Cuál es la relación entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021?	Determinar la relación entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021.	Existe una relación significativa entre las recompensas equitativas y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA de la CGR, Departamento de Ancash, 2021	
¿Cuál es la relación entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021?,	Determinar la relación entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021	Existe una relación significativa entre las condiciones favorables de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA de la CGR, Departamento de Ancash, 2021	
¿Cuál es la relación entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021?.	Determinar la relación entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021	Existe una relación significativa entre el apoyo del equipo de trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA de la CGR, Departamento de Ancash, 2021	

## 2. Operacionalización de variables

### Operacionalización de variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente X. Satisfacción laboral	Robbins (1998) señala que la satisfacción de los colaboradores en el trabajo es resultado de los diversos tipos de recompensas recibidas por parte de éstos y lo que piensan que les corresponde recibir, es una actitud más que un comportamiento en el ser humano. Los elementos considerados que hacen que un colaborador sienta satisfacción son: desafíos retadores, recompensas equitativas, óptimas condiciones laborales y buenos colegas de labores.	La satisfacción en el trabajo es el resultado de los diversos tipos de recompensas recibidas por parte de los Auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento Ancash reciben y lo que piensan que deben recibir, es una actitud más que un comportamiento en el ser humano. Los elementos considerados que hacen un auditor contable sienta satisfacción son: desafíos retadores, recompensas equitativas, óptimas condiciones laborales y buenos colegas de labores.	Desafío en el trabajo (Trabajo intelectualmente estimulante)	Existencia de tareas variadas Identidad con la tarea Oportunidad de desarrollar nuevas destrezas y habilidades Retroalimentación sobre su rendimiento Sistema de remuneración justos y claros Condiciones laborales Reconocimientos Oportunidades de desarrollo profesional Motivación Bienestar personal en el trabajo Condiciones del espacio de trabajo Estrategias de comunicación empleadas con el equipo de trabajo Relación existente con los integrantes del equipo de trabajo y el jefe inmediato Trabajo en equipo
			Recompensas equitativas	
			Condiciones favorables de trabajo	
			Apoyo del equipo de trabajo	

A  
V

### Operacionalización de variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Dependiente <b>Y. Rotación de personal</b>	Ruiz y Piguave (2021) explican que es el proceso por el que una organización cambia o sustituye a su personal, lo que da lugar bien sea a la salida o también al ingreso de uno o varios colaboradores, y nose debe a factores que ocurren de manera natural como es el caso de la jubilación. Normalmente se asocia a un despido o a la dimisión del trabajador, aunque a veces puede asociarse a un cambio de función y de puesto sin que el trabajador termine su vínculo laboral con la empresa.	Es el proceso por el que una organización cambia o sustituye los auditores contables inscritos en el INFOSOA lo que da lugar bien sea a la salida o también al ingreso de uno o varios colaboradores, y no se debe a factores que ocurren de manera natural como es el caso de la jubilación. Normalmente se asocia a un despido o a la dimisión del auditor contable, aunque a veces puede asociarse a un cambio de función y de puesto sin que el trabajador termine su relación con la organización	Rotación interna	Oferta laboral
				Desarrollo profesional
			Rotación externa	Rendimiento
				Bajo rendimiento
				Actitud
				Oportunidades
			Factores internos	Desempeño
				Riesgo laboral
				Habilidad
			Factores externos	Mercado laboral
	Retiro voluntario			
	Capacitación			

### 3. Instrumento de investigación

#### Instrumento de investigación

<b>Dirigido a:</b>	<b>Audidores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento Ancash 2021</b>					
<b>Objetivo:</b>	Obtener información precisa sobre Satisfacción en el trabajo y rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento Ancash, 2021					
<p><i>Instrucciones:</i> Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. Seguidamente, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con una equis (X).</p> <p style="text-align: center;"><b>Muchas gracias por su colaboración...</b></p>						
<b>DIMENSIONES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> <b>SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</b>						
<b>DESAFÍO EN EL TRABAJO (TRABAJO INTELECTUALMENTE ESTIMULANTE)</b>						
1. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la existencia de tareas variadas						
2. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de su agrado						
3. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades						
4. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la retroalimentación recibida sobre su rendimiento						
<b>RECOMPENSAS EQUITATIVAS</b>						
5. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted ha sido debidamente recompensado con un salario justo y claro						
6. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios).						
7. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con el reconocimiento recibido por las tareas realizadas						
8. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional recibidas.						
<b>CONDICIONES FAVORABLES DE TRABAJO</b>						
9. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que las condiciones de trabajo son seguras y le generan bienestar						
	<b>en</b>	<b>Totalmente desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Sin Opinión</b>	<b>De Acuerdo</b>	<b>de</b>

10. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho en relación con las condiciones ambientales del área en la cual desempeña sus funciones presencial o virtual (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración).					
<b>APOYO DEL EQUIPO DE TRABAJO</b>					
11. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con la comunicación con los compañeros de trabajo					
12. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente satisfecho con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y con el jefe inmediato					
13. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted se siente parte de un equipo de trabajo.					
<b>DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: ROTACIÓN LABORAL</b>					
<b>ROTACIÓN INTERNA</b>					
14. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que la actual oferta laboral de la empresa satisface al personal					
15. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que es posible retirarse de su trabajo si no se siente satisfecho en el mismo					
16. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la empresa permite el desarrollo profesional y satisface al personal					
<b>ROTACIÓN EXTERNA</b>					
17. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la rotación laboral se debe al bajo rendimiento de los auditores					
18. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted considera que un trabajador que no está satisfecho en su trabajo tendrá bajo rendimiento					
19. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la mala actitud de un trabajador se debe a que no está satisfecho en su trabajo					
<b>FACTORES INTERNOS</b>					
20. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted siente que, ante la demanda de personal, la empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional que satisfacen a los trabajadores					
21. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el desempeño que los trabajadores que demuestran en la empresa, es producto de su satisfacción laboral					



22. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el riesgo laboral afecta la satisfacción de los trabajadores					
<b>FACTORES EXTERNOS</b>					
23. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que la habilidad demostrada por los trabajadores afecta su satisfacción en el trabajo					
24. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que el mercado laboral del sector es muy competitivo y complejo					
25. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable, usted considera que existe mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades					
26. En el ejercicio de sus funciones como auditor contable usted se siente satisfecho con la capacitación brindada por la empresa					

**4. Análisis de datos con estadística descriptiva para la variable  
satisfacción en el trabajo**

Elementos		Estadístico
N	Válidos	62
	Perdidos	0
Media		3,3511
Error típ. de la media		,11703
Mediana		3,3462
Moda		3,15
Desv. típ.		,92146
Varianza		,849
Asimetría		-1,027
Error típ. de asimetría		,304
Curtosis		1,123
Error típ. de curtosis		,599
Rango		3,92
Mínimo		1,00
Máximo		4,92

Nota: Resultados estadísticos de la variable satisfacción en el trabajo. Nota: SPSS Versión

**5. Análisis de datos con estadística descriptiva para la variable Rotación laboral**

Elementos		Estadístico
N	Válidos	62
	Perdidos	0
Media		3,5323
Error típ. de la media		,06877
Mediana		3,5385
Moda		2,92
Desv. típ.		,54148
Varianza		,293
Asimetría		,525
Error típ. de asimetría		,304
Curtosis		-,001
Error típ. de curtosis		,599
Rango		2,54
Mínimo		2,46
Máximo		5,00

Nota: Resultados estadísticos de la variable Rotación laboral. Nota: SPSS Versión 25