



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS

TESIS

Cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación
Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

AUTORES:

Analiz Mabel Saavedra Angeles (orcid.org/0009-0006-5503-6109)
Carla Darlene Villacorta De Pinho (orcid.org/0009-0002-2543-4684)

ASESORA:

Dra. Lila Ramirez Zumaeta (orcid.org/0000-0002-5423-8140)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Finanzas Públicas y Privadas

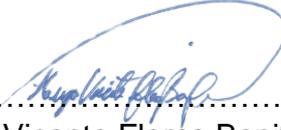
Sub línea:

Finanzas públicas y Gestión de PYMES y MYPES

UCAYALI -PERÚ

2023

JURADO EVALUADOR



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Olivia Rios Ordoñez
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Dra. Lila Ramirez Zumaeta
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las **11:05 am** del día viernes 31 de marzo del 2023 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada **"CULTURA TRIBUTARIA Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA CORPORACIÓN JESADA E.I.R.L., UCAYALI - 2022"**, elaborado por las bachilleres **ANALIZ MABEL SAAVEDRA ANGELES** y **CARLA DARLENE VILLACORTA DE PINHO**.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**, **Secretario Mg. Olivia Rios Ordoñez** y **Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**; designados con RESOLUCIÓN N° 099-2023-FCCyA-UPP de fecha 29 de febrero del 2023; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a las bachilleres **ANALIZ MABEL SAAVEDRA ANGELES** y **CARLA DARLENE VILLACORTA DE PINHO**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las bachilleres **ANALIZ MABEL SAAVEDRA ANGELES** y **CARLA DARLENE VILLACORTA DE PINHO** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las **11:54 am** Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Olivia Rios Ordoñez
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Analiz Mabel Saavedra Angeles** y **Carla Darlene Villacorta De Pinho** estudiantes egresadas de la Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI 76068957 y 46849469 respectivamente, con la tesis titulada “Cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022”

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 07 de febrero del 2023



Analiz Mabel Saavedra Angeles

DNI: 76068957



Carla Darlene Villacorta De Pinho

DNI: 46849469

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A nuestro DIOS, que nos dio la vida y que siempre nos bendice con nuestra familia.

A nuestros padres por ser apoyo incondicional.

A nuestros hijos que el motivo y la fortaleza para salir a delante.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes de la Universidad Privada de Pucallpa, por llenarnos de sus conocimiento y experiencias profesionales.

Las autoras

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022.

La metodología utilizó como tipo de investigación correlacional, enfoque cuantitativo, métodos deductivos y diseño No experimental. La población fue de 18 trabajadores. La muestra fue de 18 trabajadores, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

Los resultados de la variable cultura tributaria fue que el 53.7% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable cultura tributaria, mientras que el 33.3% manifiesta que a veces es considerada y el 13.0% manifestó que sí. Con respecto al desarrollo empresarial el 48.6% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable desarrollo empresarial, mientras que el 36.1% manifiesta que a veces es considerada y el 15.3% manifestó que sí.

Finalmente, la conclusión fue que la La cultura tributaria se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022. Con un valor $r = 0.721$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Cultura tributaria, desarrollo empresarial, cultura empresarial

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between tax culture and business development in the Jesada E.I.R.L. Corporation. Ucayali-2022.

The methodology used as a type of correlational research, a quantitative approach, deductive methods and a non-experimental design. The population was 18 workers. The sample consisted of 18 workers; the sampling was non-probabilistic for convenience.

The results of the tax culture variable were that 53.7% of the workers of the Jesada E.I.R.L. Corporation stated that the tax culture variable is not considered, while 33.3% state that it is sometimes considered and 13.0% stated that it is. Regarding business development, 48.6% of the workers of the Jesada E.I.R.L. Corporation stated that the business development variable is not considered, while 36.1% state that it is sometimes considered and 15.3% stated that it is.

Finally, the conclusion was that the tax culture is significantly related to business development in the Jesada E.I.R.L. Corporation. Ucayali – 2022. With an r value = 0.721 estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Tax culture, business development, business culture

ÍNDICE

| | |
|--|----------|
| PORTADA | i |
| JURADO EVALUADOR | ii |
| ACTAS DE SUSTENTACIÓN | iii |
| DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD | iv |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| ÍNDICE | x |
| ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS | xii |
| INTRODUCCIÓN | xiii |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Formulación del Problema | 2 |
| 1.2.1. Problema general | 2 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 2 |
| 1.3. Formulación de Objetivos | 3 |
| 1.3.1. Objetivo general | 3 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 3 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 3 |
| 1.5. Delimitación del estudio | 4 |
| 1.6. Viabilidad del estudio | 5 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 6 |
| 2.1. Antecedentes del problema | 6 |
| 2.2. Bases Teóricas | 12 |
| 2.2.1. Cultura tributaria | 12 |
| 2.2.2. Desarrollo empresarial | 17 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 21 |
| 2.4. Formulación de hipótesis | 22 |
| 2.4.1. Hipótesis general | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4.2. Hipótesis específicas | 22 |
| 2.5. Variables | 23 |
| 2.5.1. Definición conceptual de la variable | 23 |
| 2.5.2. Definición operacional de la variable | 23 |
| 2.5.3. Operacionalización de la variable | 24 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 26 |
| 3.1. Diseño de la investigación | 26 |
| 3.2. Población y muestra | 27 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 28 |
| 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento | 28 |
| 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información | 29 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 30 |
| 4.1. Presentación de resultados | 30 |
| 4.2. Discusión | 44 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 45 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 47 |
| ANEXOS | 50 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 51 |
| Anexo 2: Instrumentos de aplicación | 53 |
| Anexo 3: Confiabilidad del instrumento | 55 |
| Anexo 4: Base de datos | 56 |
| Anexo 5: Matriz de validación | 58 |
| Anexo 6: Galería de fotos | 70 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Cultura tributaria | 24 |
| Tabla 2. Desarrollo empresarial | 25 |
| Tabla 3. Validadores | 28 |
| Tabla 4. Frecuencia de la variable cultura tributaria | 30 |
| Tabla 5. Frecuencia de la dimensión componente cognitivo | 31 |
| Tabla 6. Frecuencia de la dimensión componente afectivo | 32 |
| Tabla 7. Frecuencia de la dimensión componente conductual | 33 |
| Tabla 8. Frecuencia de la variable desarrollo empresarial | 34 |
| Tabla 9. Frecuencia de la dimensión cultura empresarial | 35 |
| Tabla 10. Frecuencia de la dimensión liderazgo | 36 |
| Tabla 11. Frecuencia de la dimensión gestión del conocimiento | 37 |
| Tabla 12. Prueba S-W para la variable cultura tributaria | 38 |
| Tabla 13. Prueba S-W para la variable desarrollo empresarial | 39 |
| Tabla 14. Correlación cultura tributaria y desarrollo empresarial | 40 |
| Tabla 15. Correlación comp. cognitivo y desarrollo empresarial | 41 |
| Tabla 16. Correlación comp. afectivo y desarrollo empresarial | 42 |
| Tabla 17. Correlación comp. conductual y desarrollo empresarial | 43 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Frecuencia de la variable cultura tributaria | 30 |
| Figura 2. Frecuencia de la dimensión componente cognitivo | 31 |
| Figura 3. Frecuencia de la dimensión componente afectivo | 32 |
| Figura 4. Frecuencia de la dimensión componente conductual | 33 |
| Figura 5. Frecuencia de la variable desarrollo empresarial | 34 |
| Figura 6. Frecuencia de la dimensión cultura empresarial | 35 |
| Figura 7. Frecuencia de la dimensión liderazgo | 36 |
| Figura 8. Frecuencia de la dimensión gestión del conocimiento | 37 |

INTRODUCCIÓN

La Corporación Jesada E.I.R.L. necesita mejorar sus niveles de cultura empresarial, debido a que la cultura y la conciencia tributaria son factores que deben ser trabajados, debemos comprender que los tributos son recursos que recauda para el desarrollo empresarial.

La empresa, se encuentra en la búsqueda de ese objetivo, por tal motivo formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se aborda el problema de la investigación, en ella se presenta el planteamiento del problema, la formulación y objetivos, también la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se presenta los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones e hipótesis.

CAPÍTULO III: Se desarrolla la metodología, el diseño de la investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos, la validación y confiabilidad, terminando con el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: Los resultados y la discusión.

Finalmente, conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, Armas (2010) manifiesta que la capacidad de cumplir con las obligaciones tributarias se enfrenta a estrategias para recaudar tributos de manera obligatoria. El desarrollo de la cultura tributaria, se hace de suma importancia a la sociedad, pues se pretende hacer suyo la conciencia de aportar en beneficio de la propia comunidad, ella determina la capacidad del Estado de brindar servicios públicos con calidad de manera eficiente y eficaz. Con respecto al desarrollo empresarial, se trabaja en función a el logro de objetivos, utilizando diversas fuentes y elementos que permiten organizar estos elementos, para lograr el objetivo de la empresa constituida. Diversas variables como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Es importante también, que la organización se preocupe por el recurso más importante: el talento humano, que es el elemento que permite la marcha de la empresa mediante el reconocimiento de las capacidades y su participación.

A nivel nacional, Cabrera (2007) manifiesta que la ciudadanía debe comprender que la confianza y credibilidad de los gobernantes, determina el desarrollo del mismo. Debido a este factor, debe trabajarse de manera permanente, hacer extensivo el conocimiento de la cultura tributaria, cumplir con el pago de impuestos sin excepción, es decir, ningún peruano debe estar

exonerado del pago de impuesto. Para ello se debe proponer nuevas normas que hagan más dinámicas la obligación. Con respecto al desarrollo empresarial, los procesos de innovación en un marco de desarrollo productivo articulado, lo cual finalmente permite diversificar el aparato productivo del país, a través de un Capital Humano de Calidad; Innovación Empresarial; Articulación productiva empresarial.

A nivel regional, en Ucayali, la Corporación Jesada E.I.R.L. necesita mejorar sus niveles administrativos, pues se aprecia que la cultura y la conciencia tributaria son elementos que permiten actuar de manera legal el cumplimiento tributario; lograr conciencia que los tributos son recursos que pertenecen a la comunidad y a la vez el desarrollo empresarial.

Por lo expuesto, es necesario establecer el siguiente problema general de estudio: ¿Cuál es la relación entre cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre componente cognitivo y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?
2. ¿Cuál es la relación entre componente afectivo y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?
3. ¿Cuál es la relación entre componente conductual y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre componente cognitivo y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022.
2. Determinar la relación entre componente afectivo y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022.
3. Determinar la relación entre componente conductual y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Conveniencia:

Porque determinó la relación entre cultura tributaria y desarrollo empresarial y sus dimensiones.

1.4.2. Relevancia Social

El estudio permitió concientizar a los trabajadores sobre la cultura tributaria y su importancia para la sociedad, ya que permite el desarrollo de la empresa y la atención de servicios públicos de calidad.

1.4.3. Implicancias Prácticas

Porque mejoró los niveles de desarrollo empresarial mejorando la cultura empresarial, el liderazgo y la gestión del conocimiento, a través de la innovación tecnológica.

1.4.4. Justificación metodológica

Se utilizó el método deductivo, que consistió en deducir conclusiones a partir de lo general a lo particular.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial

La limitación fueron los trabajadores de la empresa corporación Jesada EIRL de Ucayali.

Delimitación Social

- Analiz Mabel Saavedra Ángeles.
- Carla Darlene Villacorta De Pinho.
- Todos los que participaron en el informe de tesis.
- Trabajadores de la empresa Jesada EIRL.
- Beneficiarios internos y externos.

Delimitación Temporal

Desde el 01 de noviembre 2022 al 28 de febrero del 2023.

Delimitación Conceptual

Los conceptos mencionados son: Cultura tributaria, desarrollo empresarial y sus dimensiones.

1.6. Viabilidad del estudio

1. Métodos de la investigación, el proyecto se basó en un diseño de investigación: no experimental.

2. Materiales de la investigación, se contó con materiales de escritorio, laptop, impresora e internet.

3. Recurso teórico, contó con acceso de información primaria en la empresa corporación Jesada EIRL.

4. Recurso humano, Se contó con la participación de los investigadores.

5. Recurso ético, se respetó la autoría de cada investigación y el anonimato de los intervinientes.

6. Recurso temporal, la investigación se realizó en aproximadamente 4 meses: 2022 / 2023.

7. Recurso financiero, el estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Punina (2020) en su tesis titulada *“Análisis del impacto del nuevo régimen simplificado en la recaudación tributaria de las microempresas del sector de calzado en el cantón Cevallos”*, tuvo como objetivo analizar el impacto del nuevo régimen simplificado en la recaudación tributaria de las microempresas del sector de calzado en el cantón Cevallos. Para ello, se trabajó con una metodología de carácter cuantitativo, se consideró como unidad de investigación a las microempresas del sector de calzado del cantón Cevallos, donde se identificó 37 empresas, de estas se aplicó la encuesta a 30 de ellas; se ha considerado tomar la información del portal web del SRI, cuya página emitió un catastro del Régimen Impositivo para Microempresas; de allí, se verificó todas las empresas de la provincia de Tungurahua para posteriormente analizar aquellas que pertenecen al sector de calzado en el cantón Cevallos. Los resultados señalaron que esta nueva normativa tributaria fija una tarifa del 2% del impuesto a la renta sobre los ingresos brutos; sin embargo, el pago de dicho impuesto excluye gastos y costos. Se concluyó en que las reformas tributarias han influenciado en el proceso productivo de las microempresas, incide en la estabilidad económica y financiera, impacta en la reducción de egresos y repercute en la participación en el mercado interno y externo. Se ha

considerado que la reforma tributaria, por lo general, se desarrolla para mejorar la eficiencia de la administración tributaria y maximizar los beneficios económicos y sociales que pueden ser logrados por medio de los sistemas tributarios.

Muñoz y Pin (2018) en su tesis titulada "*Cultura tributaria de las microempresas comerciales y su impacto en el desarrollo socioeconómico de la provincia de Manabí, 2017*", tuvo como objetivo evaluar la incidencia de la cultura tributaria de las microempresas comerciales en el desarrollo socioeconómico de la provincia de Manabí, 2017, para dar cumplimiento a la investigación se ejecutaron tres fases metodológicas, primero se realizó la identificación de las variables de la cultura tributaria y desarrollo socioeconómico, mediante una revisión bibliográfica y validación de los indicadores a través de la aplicación del método Delphi, dichos indicadores son: recaudación tributaria, percepciones en el proceso tributario y causas de evasión para la primer variable, en relación con la segunda variable, los indicadores son inversión social, riesgos asociados y distribución equitativa de los ingresos por tributos. Como segundo aspecto, se determinó el estado actual de las variables de estudio, aplicando una encuesta estructurada ad hoc con escala de Likert, a una muestra de los microempresarios, analizando los resultados obtenidos mediante SPSS. Como última fase se realizó la correlación entre las variables mediante el test de Pearson, concluyendo que la cultura tributaria influye positivamente en el desarrollo socio-económico de la provincia ya que dicha correlación fue de 0,9 en la escala de Pearson.

Ortiz (2020) en su tesis titulada "*Cultura tributaria de los comerciantes del cantón Eloy Alfaro de la provincia de Esmeralda*", tuvo como objetivo analizar el nivel de cultura tributaria que tienen los comerciantes del Cantón Eloy Alfaro de la provincia de Esmeraldas, la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo de corte descriptivo, para tal efecto se aplicó el método inductivo a una muestra de 101 comerciantes. La técnica de investigación utilizada para la recolección de los datos fue la encuesta, la misma que permitió obtener información real donde se evidenció que los contribuyentes aun teniendo un nivel académico intermedio cuentan con deficiencia de cultura tributaria por

factores como escasez de recursos, falta de tiempo entre otros. En efecto, se recomienda aplicar medidas correctivas mediante un plan de acción donde se fortalezca la cultura tributaria de los comerciantes a través de una serie de capacitaciones con temáticas afín, cuyos beneficios y resultados a esperarse es la inclusión de más agentes económicos al pago de tributos y que el cantón Eloy Alfaro comience una etapa de mejora en cuanto al fomento de la conciencia tributaria, erradicando patrones de evasión de impuestos

Nacionales

Suarez (2018) en su tesis titulada “*La cultura tributaria y el desarrollo empresarial en las microempresas del sector textil. La victoria – 2018*”, el objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre la cultura tributaria y el desarrollo empresarial en las microempresas del sector textil. La Victoria – 2018. El tipo de investigación es no experimental transversal, de diseño descriptivo-correlacional entre las variables cultura tributaria y desarrollo empresarial. Mientras que la población lo conforma 40 microempresarios, siendo la muestra igual al de la población; en cuanto al instrumento para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta, validados por criterio experto y confiabilidad muy alta. Los resultados arrojaron mediante el análisis de Rho de Spearman 0,784 y significancia ($p=0,000<0.05$), donde se rechaza la hipótesis de trabajo y se acepta la de la investigación; concluyendo que existe relación significativa entre la cultura tributaria y el desarrollo empresarial en las microempresas del sector textil.

Bobis y Olarte (2020) en su tesis titulada “*Cultura tributaria y su influencia en la formalización de los microempresarios del mercado San Alfonso Santa Clara - Ate – 2020*”, uno de los problemas económicos y sociales que persisten de nuestro país es la informalidad, esto sucede por la carencia de conciencia tributaria en la ciudadanía, falta de conocimiento tributario de los emprendedores, falta de difusión y orientación de educación tributaria por parte de la administración de impuestos, que limita los compromisos de las obligaciones tributarias, las oportunidades de crecimiento y responsabilidad social de la población. Según el alcance económico del Instituto de Economía

y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Cámara de Comercio de Lima (CCL, 2019) estima que en el año 2018 habrían participado un total de 9 millones 782 mil unidades productivas (UP) en la economía peruana, tanto personas naturales como jurídicas, de las cuales solo 2 millones 434 mil son formales representando el 25% y 7 millones 347 mil corresponderían al sector informal representando el 75%. A pesar de los esfuerzos de La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), no logra llegar a la población en general para difundir la información tributaria, es por ello que el presente proyecto de investigación denominado: “Cultura tributaria y su influencia en la formalización de los microempresarios del Mercado San Alfonso – Ate – 2020”, se realiza con la finalidad de establecer si la cultura tributaria actúa positivamente en las formalizaciones de los microempresarios, en lugares donde no se realizan talleres formativos de parte de la SUNAT, quienes por desconocimiento incurren en la informalidad y el incumplimiento del pago de impuestos pudiendo ser sancionados mediante multas y clausuras de local.

Santos (2018) en su tesis titulada “*La cultura tributaria empresarial y su influencia en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de la empresa Agromana SAC. Lambayeque – 2016*”, tuvo como objetivo determinar la cultura tributaria empresarial y su influencia en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de la empresa AGROMANA S.A.C., Lambayeque - 2016. El diseño de investigación fue transversal de tipo correlacional, asimismo la muestra estuvo conformada por 24 trabajadores de la Empresa AGROMANA S.A.C., Lambayeque. Siendo esta una población muestra. Para la realización del presente estudio se validaron los cuestionarios de cultura tributaria y obligaciones tributarias, seguido se realizó la aplicación de los cuestionarios en el personal administrativo de la empresa AGROMANA S.A.C., Respetando la confidencialidad de los datos personales. Además, se evidencia que el 100% de los colaboradores de la empresa AGROMANA S.A.C. Se encuentra en un nivel deficiente en lo que respecta a cultura tributaria, según se puede observar en el presente estudio. Finalmente se recomienda a la empresa AGROMANA S.A.C. Promover la aplicación del programa de cultura tributaria y el cumplimiento de los tributos.

Regionales

Soria y Reyes (2020) en su tesis titulada *“La cultura tributaria y su influencia en la recaudación tributaria de las micro y pequeñas empresas dedicadas a la comercialización de madera en el distrito de Callería, 2021”*, tuvo como objetivo El presente estudio tuvo como objetivo general determinar de qué forma la cultura tributaria influye en la recaudación tributaria de las micro y pequeñas empresas del rubro de venta de madera en el distrito de Callería periodo 2021. Para poder alcanzar el objetivo se ha procedido a realizar un estudio de tipo aplicada, con un nivel de investigación correlacional, un diseño no experimental de corte transversal, y un método hipotético deductivo, por lo cual se empleó sobre una población de 51 microempresarios en el rubro de ventas de madera registrados en la provincia de Coronel Portillo correspondientes al año en estudio, y al contar con una población con cantidad pequeña de elementos, la muestra abarcó la totalidad de la población. Para la recolección de datos se consultó de una fuente secundaria, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, en cuanto al procesamiento de la información se desarrolló empleando tablas y gráficos de MS Excel agregando la interpretación correspondiente; los cuales dichos datos permitieron efectuar el contraste de hipótesis empleando la prueba F en modelos de regresión múltiple. Se llegó a la conclusión que existe una influencia significativa de la cultura tributaria en la recaudación tributaria de las micro y pequeñas empresas dedicadas a la comercialización de madera en el distrito de Callería, 2021.

Vásquez y Prada (2020) en su tesis titulada *“La cultura tributaria y la evasión Fiscal de las MyPES del distrito de Yarinacocha, 2019”*, La investigación ha demostrado que no existe relación significativamente entre la cultura tributaria y la evasión fiscal de las MyPES del Distrito de Yarinacocha. Por lo tanto, si un empresario formal MyPE tiene una cultura tributaria alta, ello implica que la evasión fiscal es mínima. Por ello esta investigación pretende determinar la relación que existe entre la cultura tributaria y la evasión fiscal de las MyPES del Distrito de Yarinacocha, 2019. Generando así fuente de

información, para que los involucrados directos tomen las mejores decisiones. Dada la naturaleza de nuestra investigación, optamos por un estudio de diseño descriptivo correlacional, en el que se determina el grado de relación que existe entre la cultura tributaria y la evasión fiscal. Asimismo, la población se conforma por los trabajadores vinculados a la cultura tributaria y lucha contra la evasión fiscal de la SUNAT siendo 32, por lo que la muestra es no probabilística, estas se conforman por 32 (igual a la población). Los datos se recogieron a través de dos encuestas, la primera diseñada para la variable cultura tributaria y la segunda para la evasión fiscal. Dichos instrumentos fueron validos mediante juicio de expertos, y una aplicación piloto para calcular índice de confiabilidad con el estadístico Alpha de Cronbach, cuyo valor resultó para cada instrumento 0.858 y 0.857 respectivamente. Los resultados indican que la Cultura tributaria no se relaciona significativamente con la Evasión fiscal en la MyPES del distrito de Yarinacocha, debido a que el p-valor arrojado es de 0.518 (sig. Bilateral).

Acosta (2020) en su tesis titulada “*Cultura tributaria y obligaciones tributarias de la empresa Recreo Turístico Tropical Club Resort S.A.C., Pucallpa 2019*”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura tributaria y las obligaciones tributarias de la empresa Recreo Turístico Tropical Club Resort S.A.C., Pucallpa 2019, se utilizaron tres dimensiones y veinte indicadores en la variable cultura tributaria y dos dimensiones y cinco indicadores en la variable obligaciones tributarias. Se utilizó el diseño de investigación de tipo no experimental, de nivel correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 12 trabajadores de la empresa Recreo Turístico Tropical Club Resort S.A.C., Pucallpa 2019, que tuvieron participación en el estudio. Utilizándose la prueba estadística de Spearman se obtiene $r = 0,767$ correlación alta positiva y $p\text{-valor} = 0,004 < 0,01$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, la variable cultura tributaria se observa el 0,00% de trabajadores de la empresa siempre tienen cultura tributaria, 41,70% casi siempre, 50,00% algunas veces, 8,30% raramente y 0,00% nunca y la variable obligaciones tributarias se observa el 91,70% de trabajadores perciben que la empresa siempre cumple con las obligaciones tributarias, seguido de 8,30% casi siempre, 0,00% algunas veces, 0,00% raramente y 0,00% nunca. Se concluye

existe relación significativa entre la cultura tributaria y las obligaciones tributarias de la empresa Recreo Turístico Tropical Club Resort S.A.C., Pucallpa 2019.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Cultura tributaria

Definición

Según Armas (2010) es un cúmulo de factores que determinan la conducta de los contribuyentes para decidir si asume o no la obligación tributaria de una región o país. Se puede generalizar que a mayor desarrollo de un país mayor cultura tributaria, es decir, existe mayor responsabilidad tributaria. La cultura tributaria está determinada por dos aspectos: legal e ideológico; el primero se refiere al aspecto de control, obligaciones y sanciones, el segundo corresponde al grado de satisfacción de la población referido al retorno de los pagos tributarios, relacionado a servicios públicos de calidad. Schumpeter indicó que “el espíritu de un pueblo, su nivel cultural, su estructura social, los hechos que su política puede originar; todo eso y más está escrito en su historia fiscal”

Según el SAT (2022) la cultura tributaria es una conducta que revierte en deberes y obligaciones en base a la razón, la confianza y los valores de ética personal, respeto a la ley, responsabilidad y solidaridad social.

Importancia

La importancia según el SAT (2022) de recaudar impuestos para satisfacer las exigencias de la colectividad ha estado presente en el progreso en todas las formas en el país. Desde el punto de vista de la conciencia, no es idóneo recaudar sin una dirección clara, desde la

perspectiva legal, es indispensable recaudar los impuestos con una aprobación voluntaria por parte de los contribuyentes.

Características

Según el SAT (2022) la cultura tributaria tiene la percepción de diseñar un sistema que permita orientar al contribuyente y que cumpla con sus obligaciones sistemática, la idea es fortalecer al contribuyente en temas tributarios y los beneficios que brinda como servicios y educación.

Objetivo

Fomentar cultura tributaria, tomando como base los pro y contras, de esta forma la educación determina el trabajo conjunto entre la Administración Tributaria y los contribuyentes.

La cultura tributaria como herramienta del Estado

“Un problema social, que consiste en incentivar a los contribuyentes sobre la necesidad de la fiscalidad justa. Desarrollar una cultura de cumplimiento oportuno, que requiera factura, archive y prepare sus rendiciones” (Rodríguez, 2011. p. 11).

CEPAL (2013) manifiesta que “existe la voluntad de los ciudadanos, de cumplir con las obligaciones tributarias siempre y cuando mejore la calidad de los servicios públicos y haya menos corrupción y más control de la evasión” (p. 41).

Se identifica las mentalidades típicas:

“El responsable tiene conciencia del déficit cuantitativo y cualitativo de la recaudación y el gasto social. Abiertamente, está de acuerdo con mejorar la fiscalidad. El eludidor es intelectual y líder gremialista

empresarial que milita contra la justicia tributaria. El evasor actúa al margen de la ley, no habla, pero todos hablan de él” (Rodríguez, 2011. p. 21).

En ese sentido, “es necesario desarrollar una cultura tributaria, que permita a los ciudadanos concebir las obligaciones tributarias como un deber sustantivo, acorde con los valores democráticos” (Cortázar, 2000. p. 1).

Dimensiones

1. Componente cognitivo

Según Gonzales y Gonzales (2014) incluye el dominio de hechos, opiniones, creencias, pensamientos, valores, conocimientos y expectativas.

Con sus indicadores: Opiniones y Conocimientos.

2. Componente afectivo

Según Gonzales y Gonzales (2014) son aquellos procesos que avalan o contradicen las bases de nuestras creencias, expresados en sentimientos evaluativos y preferencias.

Con sus indicadores: Creencias y Preferencias.

3. Componente conductual

Según Gonzales y Gonzales (2014) muestra las evidencias de actuación a favor o en contra del objeto o situación de la actitud.

Con sus indicadores: Aprendida y Observada.

2.2.2. Variable: Desarrollo empresarial

Definición

Según Delfín y Acosta (2016) el desarrollo empresarial articula elementos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Es un concepto integrador con el que se puede lograr un impacto positivo en las organizaciones mediante el reconocimiento de las capacidades del capital humano.

Características

Según EUROINNOVA (2022) el desarrollo empresarial está íntimamente relacionado con la capacitación humana constante, con el objetivo de promover la productividad. Incluye la cultura, es decir, sus valores, metas, misión y visión.

Importancia

Según EUROINNOVA (2022) es fundamental, dado que el capital humano está en permanente cambio para lograr ventajas competitivas, sobre todo que actualmente mercados están globalizados.

Etapas del desarrollo empresarial

Según EUROINNOVA (2022) las etapas son las siguientes:

Prevención y planificación

Se previene y planifica para lograr o alcanzar los objetivos y metas trazados.

Organización

Es importante contar con una organización que permita mayor eficiencia en los procesos.

Dirección

Se debe escoger al líder más competente.

Integración de recursos

Consiste en relacionar recursos humanos con los no humanos.

Ejecución

Es el momento en el que se emprenden las acciones.

Creatividad y formación

La manera eficiente de hacer las cosas y formación constante para lograr resultados esperados.

Buscar aliados estratégicos

Contar con nuevas ideas de otros emprendedores.

Desarrollo empresarial y crecimiento económico

Según EUROINNOVA (2022) el crecimiento económico es una parte del desarrollo empresarial, pero no son equivalentes, por el contrario, el crecimiento empresarial hace referencia a un proceso por medio del cual una organización aumenta su dimensión, lo cual, al trasladarlo al campo del crecimiento empresarial, es más equiparable al hacer referencia a una productividad mayor o menos.

Dimensiones

1. Cultura empresarial

Cameron y Quinn (2011) "son aquellos valores, supuestos, expectativas y definiciones que caracterizan a la organización y a sus miembros" (p.30)

Con sus dimensiones: Expectativas y Organización

2. Liderazgo

Fernández y Sánchez (1997) afirman que liderazgo en el desarrollo empresarial se basa en la relación directa que tiene con el éxito y logro de los objetivos de la organización (p.293)

Con sus dimensiones: Planificación y Relaciones

3. Gestión del conocimiento

Nonaka y Takeuchi (1999) manifiestan que es un conjunto de acciones para utilizar el conocimiento a favor de la empresa.

Con sus dimensiones: conocimiento explícito y conocimiento tácito

2.3. Definiciones de términos básicos

Acreedor tributario

Es aquél en favor del cual debe realizarse la prestación tributaria (Artículo 4º del Código Tributario).

Contribución

Tributo cuya obligación tiene como hecho generador obras públicas o actividades estatales. (Norma II del Título Preliminar del Código Tributario)

Declaración tributaria

Es la manifestación de hechos comunicados a la Administración Tributaria (Artículo 88º del Código Tributario)

Deuda exigible

Es aquella que da lugar a las acciones de coerción para su cobranza. (Artículo 115º del Código Tributario).

Deuda tributaria

Es aquella constituida por el tributo, las multas y/o los intereses. (Artículo 28º del Código Tributario)

Deudor tributario

Es la persona obligada al cumplimiento de la prestación tributaria (Artículo 7º del Código Tributario)

Domicilio fiscal

Es el lugar fijado, dentro del territorio nacional, por los obligados a inscribirse ante la Administración Tributaria para todo efecto tributario (Artículo 11º del Código Tributario)

Infracción tributaria

Es toda acción u omisión que importe la violación de normas tributarias (Artículo 164º del Código Tributario)

Obligación tributaria

Es el vínculo entre el acreedor y el deudor tributario, establecido por ley (Artículo 1º del Código Tributario).

2.4. Formulación de hipótesis**2.4.1. Hipótesis general**

La cultura tributaria se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. El componente cognitivo se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.
2. El componente afectivo se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.
3. El componente conductual se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Cultura tributaria

Según Golía (2003) “conjunto de conocimientos, valoraciones y actitudes referidas a los tributos” (p.1)

Desarrollo empresarial

Según Díaz (2013) es el grado de progreso, optimización o perfeccionamiento de la economía, eficiencia, efectividad, mejora continua y competitividad que deben tener las empresas. Cuando las empresas dispongan de mecanismos de facilitación y promoción de acceso a los mercados: la asociatividad empresarial, las compras estatales, la comercialización, la promoción de exportaciones y la información sobre este tipo de empresas; todo lo cual puede encaminarse positivamente con una adecuada dirección y gestión empresarial que lleve a cabo la planeación de las actividades y recursos, establezca una organización estructural y funcional que permita las actividades del giro empresarial; se tomen las decisiones más adecuadas por parte de la dirección; se coordinen todos los elementos y controlen los recursos en forma continuada.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Cultura tributaria

Se elaboró el instrumento “Encuesta cultura tributaria”, considerando 3 dimensiones, consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Desarrollo empresarial

Se elaboró el instrumento “Encuesta desarrollo empresarial”, considerando 3 dimensiones, consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3. Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Cultura tributaria

Tabla 1
Cultura tributaria

| DIMENSIÓN | INDICADORES | ITEMS | ESCALAS |
|-----------------------|---------------|---|---------------------------------|
| Componente cognitivo | Opiniones | 01.- ¿Considera que las opiniones de las personas son importantes para la tributación? | (1) No (2) A veces (3) Si |
| | | 02.- ¿Considera que la opinión no es relevante ya que es obligado? | |
| | Conocimientos | 03.- ¿Considera que el conocimiento tributario contribuye a mejorar la cultura tributaria? | |
| | | 04.- ¿Considera que con un mejor conocimiento sobre el destino del pago tributario mejora la voluntad del pago? | |
| Componente afectivo | Creencias | 05.- ¿Considera que existe la creencia que no pagar impuestos no afecta a la sociedad? | |
| | | 06.- ¿La creencia de evadir tributos se sustenta en argumentos legales? | |
| | Preferencias | 07.- ¿Considera que la reducción de impuestos determina preferencias en los contribuyentes? | |
| | | 08.- ¿Considera que las preferencias en el pago tributario desincentivan a los que cumplen con su pago? | |
| Componente conductual | Aprendida | 09.- ¿Considera que no otorgar comprobantes de pago es aprendida? | |
| | | 10.- ¿Considera que la falta de cumplimiento en las obligaciones tributarias es aprendida dentro de nuestra sociedad? | |
| | Observada | 11.- ¿Considera que la cultura tributaria mejora con la observación de su cumplimiento? | |
| | | 12.- ¿Considera que la conducta observada sirve de ejemplo para los contribuyentes? | |

b. Variable 2: Desarrollo empresarial

Tabla 2

Desarrollo empresarial

| DIMENSIÓN | INDICADORES | ITEMS | ESCALAS |
|--------------------------|------------------------|---|---------------------------------|
| Cultura empresarial | Expectativas | 01.- ¿Considera que el nivel de expectativas del trabajador determina el grado de desarrollo empresarial? | (1) No (2) A veces (3) Si |
| | | 02.- ¿Considera que el trabajador mejora su rendimiento cuando mejora sus expectativas laborales en la empresa? | |
| | Organización | 03.- ¿Considera que un trabajador es más productivo cuando mejora la organización? | |
| | | 04.- ¿Una buena organización determina empresas eficientes? | |
| Liderazgo | Planificación | 05.- ¿Considera que la empresa aplica una buena planificación de sus actividades? | |
| | | 06.- ¿La planificación es una señal de liderazgo en la empresa? | |
| | Relaciones | 07.- ¿La gerencia mantiene buenas relaciones con los trabajadores? | |
| | | 08.- ¿Los trabajadores mantienen buenas relaciones entre ellos? | |
| Gestión del conocimiento | Conocimiento explícito | 09.- ¿El conocimiento explícito esta referido al conocimiento teórico de la gestión empresarial? | |
| | | 10.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos explícitos sobre la gestión de la empresa? | |
| | Conocimiento tácito | 11.- ¿El conocimiento tácito esta referido al conocimiento práctico adquirido por la experiencia? | |
| | | 12.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos tácitos sobre la gestión de la empresa? | |

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

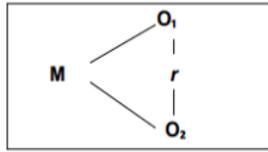
El tipo fue correlacional, para Hernández et al. (2014) éste determina la relación entre fenómenos estudiados. El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) está referido a que se puede medir los hechos estudiados.

Métodos de investigación

Deductivo, según Hernández et al. (2014) este método parte de conceptos generales y termina en lo particular.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, para Hernández et al. (2014) es un diseño donde no se manipulan las variables.



Donde:

M=Muestra de los trabajadores de la corporación Jesada E.I.R.L.

O1=Observaciones de la cultura tributaria.

O2=Observaciones del desarrollo empresarial

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

Población

Estuvo conformada por 18 trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., según Hernández et al. (2014) la define como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una característica similar sujeta a estudio.

Muestra

Estuvo conformada por 18 trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia, según Hernández et al. (2014) porque se eligieron a todos los miembros de la población, por tratarse de una población pequeña.

| N° | Condición laboral | Másculino | Femenino | Total |
|--------------|-------------------|-----------|----------|-----------|
| 1 | Gerente general | 1 | 0 | 1 |
| 2 | Administrador | 1 | 0 | 1 |
| 3 | Empleados | 2 | 1 | 3 |
| 4 | Vendedores | 8 | 5 | 13 |
| TOTAL | | 12 | 6 | 18 |

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) es el procedimiento que se encarga de buscar la posición que se tiene sobre un fenómeno.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, según Hernández et al. (2014) se define como el conjunto de preguntas formuladas por escrito para que opinen sobre el tema.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

| Nº | Nombre y apellidos del validador | DNI | GRADO |
|----|-----------------------------------|----------|----------|
| 1 | Hugo Vicente Flores Bonifacio | 08457230 | Doctor |
| 2 | Patricia Verónica Torres Saavedra | 46384059 | Magister |
| 3 | Edgardo Torres Bazan | 00074836 | Magister |

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 18 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Cultura tributaria” de $\alpha = 0.714$ (altamente confiable) y para el instrumento “Desarrollo empresarial” de $\alpha = 0.768$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la estadística, los resultados se codificaron según la escala de Likert, la información se vació a una base de datos en Excel.

Para el análisis, se utilizó el software SPSS. Se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento, posteriormente se analizó la muestra, se aplicó la prueba de normalidad, el resultado arrojó que la distribución fue normal utilizándose para este caso el coeficiente paramétrico de Pearson. Finalmente, elaboramos la discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Variable 1: Cultura tributaria

Tabla 4
Frecuencia de la variable cultura tributaria

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| No | 10 | 53.7% |
| A veces | 6 | 33.3% |
| Si | 2 | 13.0% |
| Total | 18 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

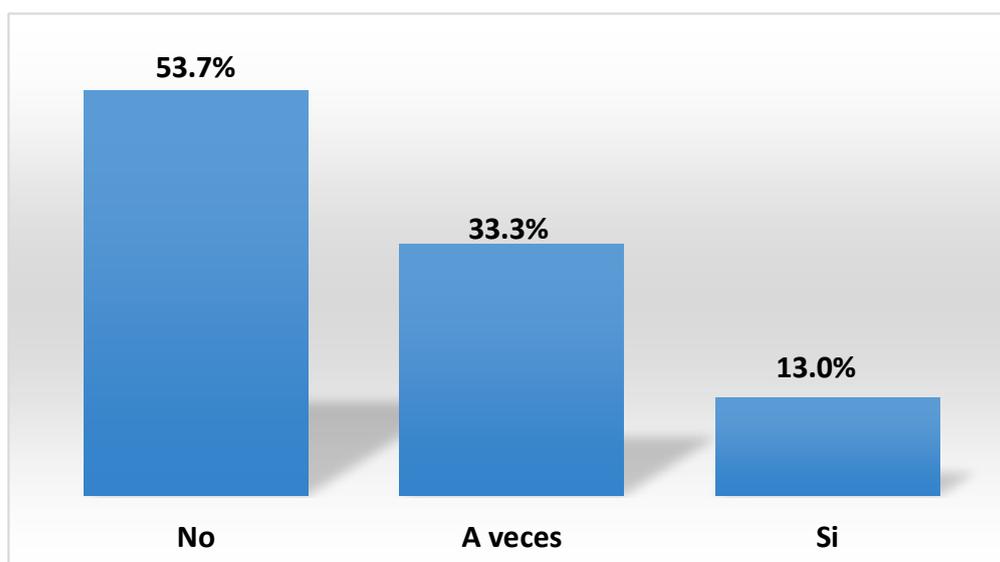


Figura 1 Frecuencia de la variable cultura tributaria

Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla 4 y figura 1, se observa el 53.7% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable cultura tributaria, mientras que el 33.3% manifiesta que a veces es considerada y el 13.0% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión componente cognitivo

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| No | 10 | 55.6% |
| A veces | 6 | 33.3% |
| Si | 2 | 11.1% |
| Total | 18 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

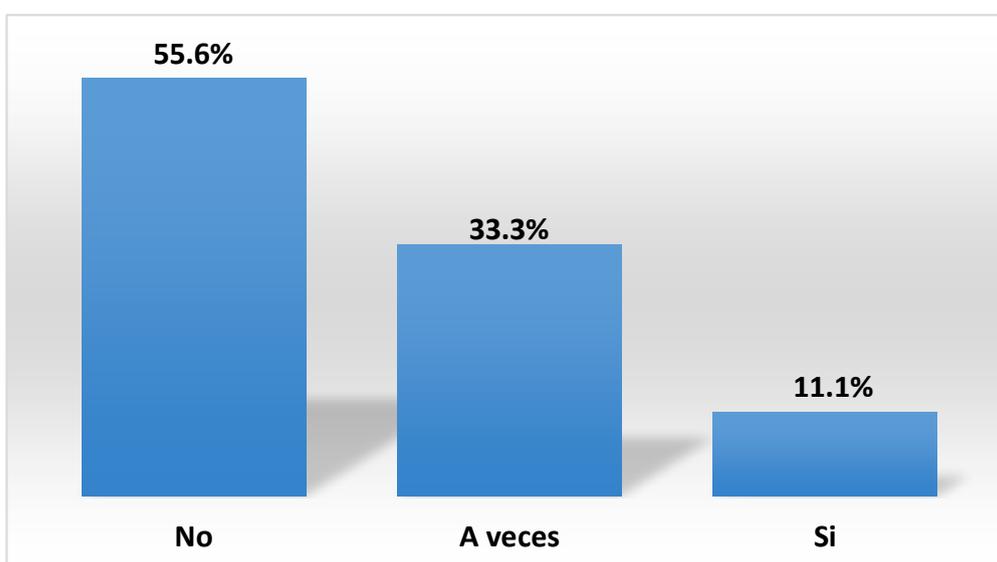


Figura 2 Frecuencia de la dimensión componente cognitivo
Fuente: Tabla 5

Interpretación: De la tabla 5 y figura 2, se observa el 55.6% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión componente cognitivo, mientras que el 33.3% manifiesta que a veces es considerada y el 11.1% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión componente afectivo

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| No | 11 | 58.3% |
| A veces | 5 | 29.2% |
| Si | 2 | 12.5% |
| Total | 18 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

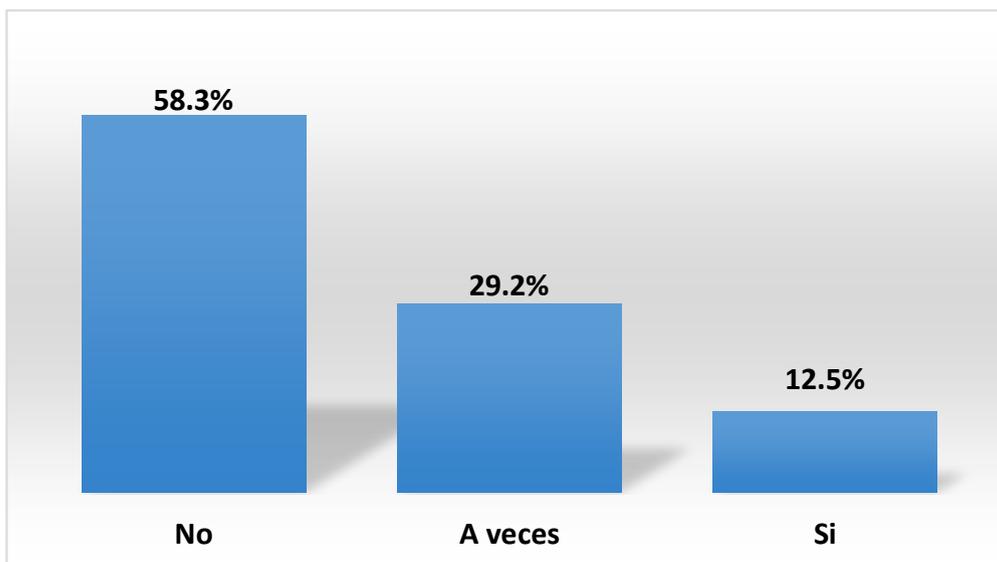


Figura 3 Frecuencia de la dimensión componente afectivo
Fuente: Tabla 6

Interpretación: De la tabla 6 y figura 3, se observa el 58.3% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión componente afectivo, mientras que el 29.2% manifiesta que a veces es considerada y el 12.5% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión componente conductual

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| No | 9 | 47.2% |
| A veces | 6 | 37.5% |
| Si | 3 | 15.3% |
| Total | 18 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

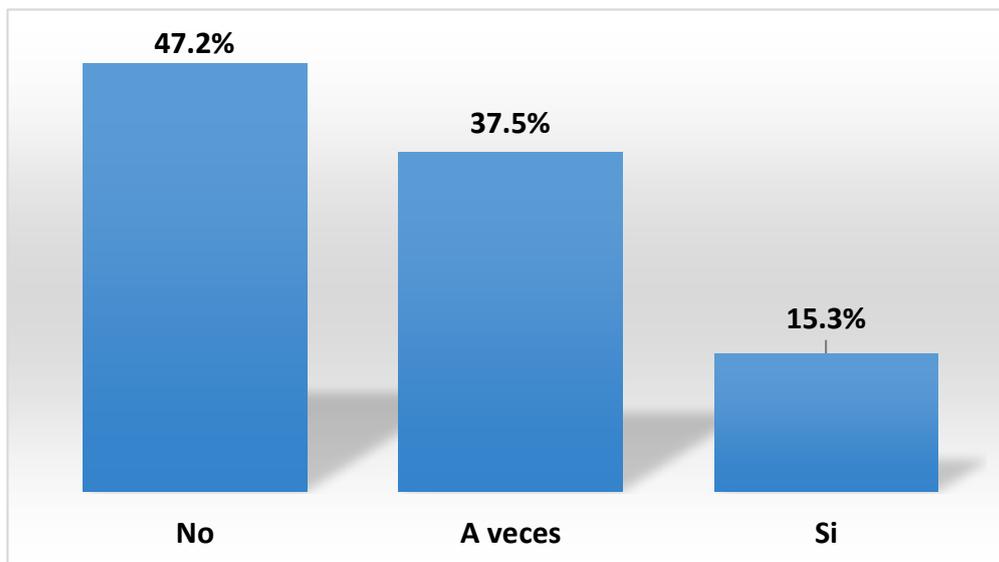


Figura 4 Frecuencia de la dimensión componente conductual
Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la tabla 7 y figura 4, se observa el 47.2% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión componente conductual, mientras que el 37.5% manifiesta que a veces es considerada y el 15.3% manifestó que sí.

Variable 2: Desarrollo empresarial

Tabla 8
Frecuencia de la variable desarrollo empresarial

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| No | 9 | 48.6% |
| A veces | 7 | 36.1% |
| Si | 2 | 15.3% |
| Total | 18 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

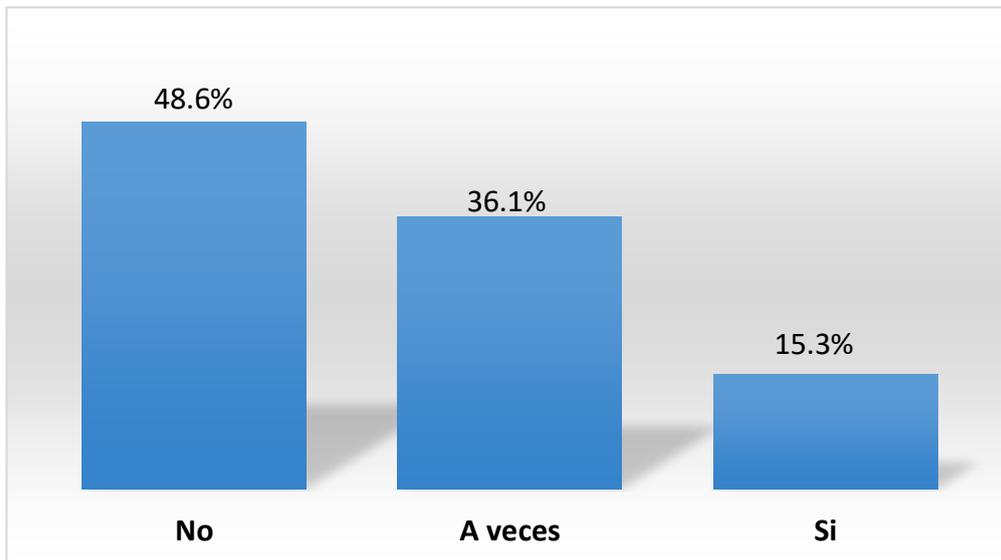


Figura 5 Frecuencia de la variable desarrollo empresarial

Fuente: Tabla 8

Interpretación: De la tabla 8 y figura 5, se observa el 48.6% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable desarrollo empresarial, mientras que el 36.1% manifiesta que a veces es considerada y el 15.3% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión cultura empresarial

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| No | 8 | 44.4% |
| A veces | 8 | 43.1% |
| Si | 2 | 12.5% |
| Total | 18 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

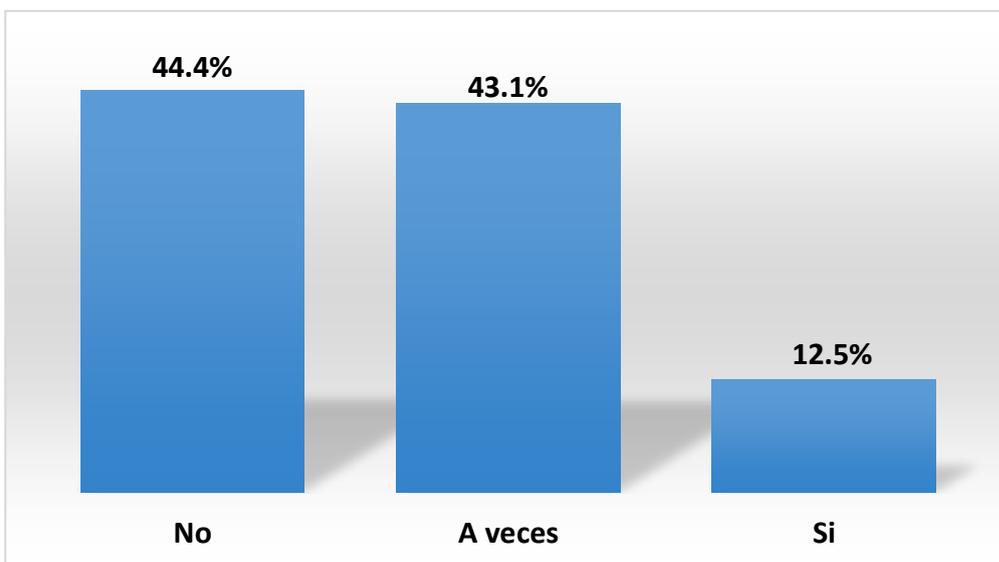


Figura 6 Frecuencia de la dimensión cultura empresarial

Fuente: Tabla 9

Interpretación: De la tabla 9 y figura 6, se observa el 44.4% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión cultura empresarial, mientras que el 43.1% manifiesta que a veces es considerada y el 12.5% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión liderazgo

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| No | 11 | 58.3% |
| A veces | 5 | 25.0% |
| Si | 2 | 16.7% |
| Total | 18 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

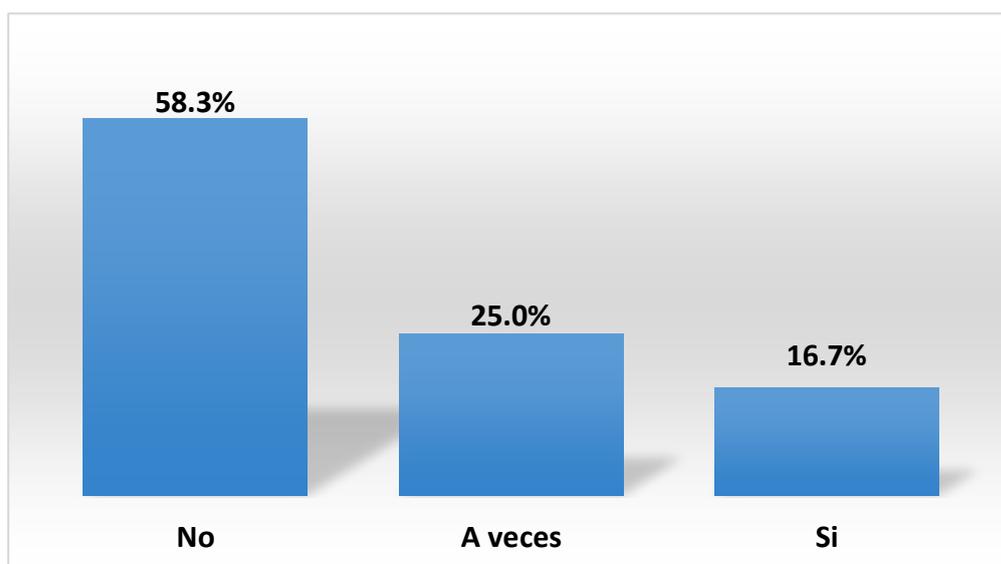


Figura 7 Frecuencia de la dimensión liderazgo
Fuente: Tabla 10

Interpretación: De la tabla 10 y figura 7, se observa el 58.3% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión liderazgo, mientras que el 25.0% manifiesta que a veces es considerada y el 16.7% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión gestión del conocimiento

| ITEMS | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|---------------|
| No | 8 | 43.0% |
| A veces | 7 | 40.3% |
| Si | 3 | 16.7% |
| Total | 18 | 100.0% |

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

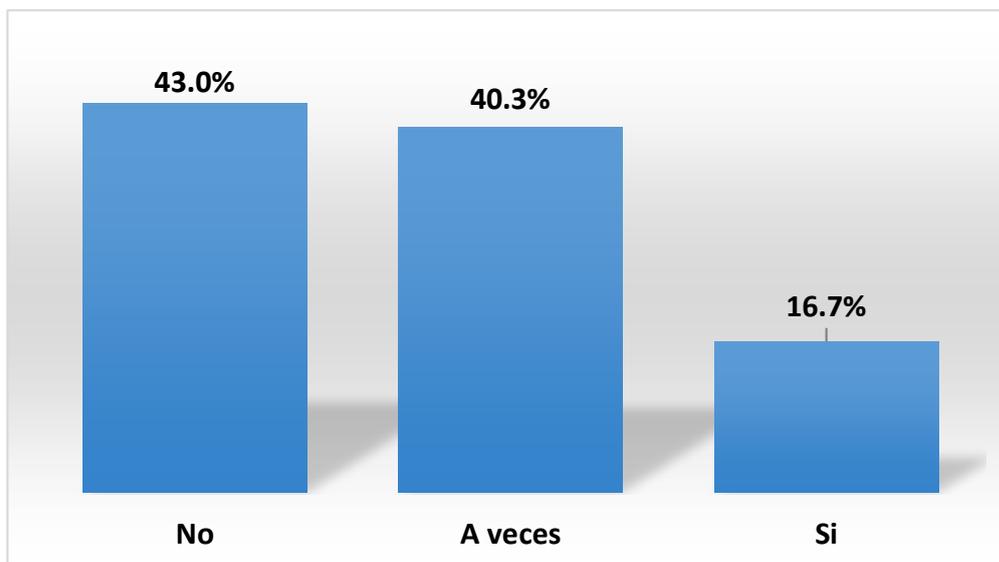


Figura 8 Frecuencia de la dimensión gestión del conocimiento

Fuente: Tabla 11

Interpretación: De la tabla 11 y figura 8, se observa el 43.0% de los trabajadores de la Corporación Jesada E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión gestión del conocimiento, mientras que el 40.3% manifiesta que a veces es considerada y el 16.7% manifestó que sí.

4.1.1. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba Shapiro – Wilk para la variable cultura tributaria y sus Dimensiones

| | | V1 | D1 | D2 | D3 |
|------------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 18 | 18 | 18 | 18 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 34,54 | 11,25 | 16,87 | 16,58 |
| | Desv. Desviación | 4,658 | 2,831 | 1,567 | 2,456 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluto | ,156 | ,285 | ,156 | ,252 |
| | Positivo | ,158 | ,276 | ,176 | ,157 |
| | Negativo | -,232 | -,346 | -,156 | -,245 |
| Estadístico de prueba | | -,256 | -,345 | -,246 | -,217 |
| Sig. asintótica(bilateral) | | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 12, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable cultura tributaria y sus dimensiones: Componente cognitivo, componente afectivo y Componente conductual. Por tratarse de una muestra de 18 elementos, se consideró la prueba Shapiro – Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Prueba de Shapiro – Wilk para la variable desarrollo empresarial y sus Dimensiones

| | | V2 | D1 | D2 | D3 |
|------------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 18 | 18 | 18 | 18 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 50,56 | 12,67 | 12,89 | 18,46 |
| | Desv. Desviación | 4,558 | 1,546 | 1,587 | 2,346 |
| Máximas diferencias extremas | Absoluto | ,185 | ,173 | ,146 | ,154 |
| | Positivo | ,152 | ,132 | ,156 | ,116 |
| | Negativo | -,175 | -,163 | -,167 | -,146 |
| Estadístico de prueba | | ,128 | ,176 | ,146 | ,198 |
| Sig. asintótica(bilateral) | | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c | ,000 ^c |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 13, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable desarrollo empresarial y sus dimensiones: Cultura empresarial, liderazgo y gestión del conocimiento. Por tratarse de una muestra de 18 elementos, se consideró la prueba Shapiro – Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. La cultura tributaria se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

Ha: La cultura tributaria se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.

H₀: La cultura tributaria no se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.

Tabla 14

Correlación entre cultura tributaria y desarrollo empresarial

| | | Correlaciones | |
|------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| | | Cultura tributaria | Desarrollo empresarial |
| Cultura tributaria | Correlación de Pearson | 1 | ,721* |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 18 | 18 |
| Desarrollo empresarial | Correlación de Pearson | ,721* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 18 | 18 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. La cultura tributaria se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022. Con un valor $r = 0.721$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 1: El componente cognitivo a se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.

Tabla 15
Correlación entre componente cognitivo y desarrollo empresarial

| | | Correlaciones | |
|-----------------------------------|------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| | | <i>Componente cognitivo</i> | <i>Desarrollo empresarial</i> |
| <i>Componente cognitivo</i> | Correlación de Pearson | 1 | ,736 |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 18 | 18 |
| <i>Desarrollo empresarial</i> | Correlación de Pearson | ,736 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 18 | 18 |

Interpretación: En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El componente cognitivo a se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022. Con un valor $r = 0.736$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 2: El componente afectivo se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.

Tabla 16

Correlación entre componente afectivo y desarrollo empresarial

| Correlaciones | | | |
|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| | | Componente afectivo | Desarrollo empresarial |
| Componente afectivo | Correlación de Pearson | 1 | ,722 |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 18 | 18 |
| Desarrollo empresarial | Correlación de Pearson | ,722 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 18 | 18 |

Interpretación: En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El componente afectivo se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022. Con un valor $r = 0.722$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 3: El componente conductual se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.

Tabla 17

Correlación entre componente conductual y desarrollo empresarial

| | | Correlaciones | |
|---------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|
| | | Componente conductual | Desarrollo empresarial |
| Componente conductual | Correlación de Pearson | 1 | ,728 |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 18 | 18 |
| Desarrollo empresarial | Correlación de Pearson | ,728 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 18 | 18 |

Interpretación: En la Tabla 17, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El componente conductual se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022. Con un valor $r = 0.728$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2. Discusion

La investigación demostró que la cultura tributaria se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.

Los resultados coinciden con Muñoz y Pin (2018) quienes concluyeron que la cultura tributaria influye positivamente en el desarrollo socio-económico. También, Ortiz (2020) evidenció que la cultura tributaria se relaciona con el desarrollo empresarial de los comerciantes a través de una serie de capacitaciones con temáticas afín.

Asimismo, Suarez (2018) concluye que existe relación significativa entre la cultura tributaria y el desarrollo empresarial en las microempresas. Bobis y Olarte (2020) concluyen que la cultura tributaria actúa positivamente en las formalizaciones de los microempresarios y, por tanto, en el desarrollo empresarial. Soria y Reyes (2020) llegó a la misma conclusión que existe una influencia significativa de la cultura tributaria y desarrollo empresarial. Acosta (2020) concluye existe relación significativa entre la cultura tributaria y las obligaciones tributarias de la empresa Recreo Turístico Tropical Club Resort S.A.C., Pucallpa 2019.

En contraposición, Vásquez y Prada (2020) indican que la cultura tributaria no se relaciona significativamente con los aspectos relacionada al desarrollo empresarial.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La cultura tributaria se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022. Con un valor $r = 0.721$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El componente cognitivo a se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022. Con un valor $r = 0.736$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El componente afectivo se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022. Con un valor $r = 0.722$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El componente conductual se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022. Con un valor $r = 0.728$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda mejorar la cultura tributaria, promoviendo una concientización tributaria en los trabajadores fomentando en la formación para el trabajo, valores y actitudes que promuevan el cumplimiento de las obligaciones tributarias, comprendiendo que es la responsabilidad de cada trabajador.
- Se recomienda mejorar el componente cognitivo, promover la lectura tributaria, ejercitar la memoria y alimentar la imaginación. Estimular el deporte. Incentivar el aprendizaje de actividades distintas a la que ejecuta en la empresa.
- Se recomienda mejorar el componente afectivo, escuchando más las opiniones de los trabajadores, con la finalidad de transmitirles confianza. Mostrar paciencia para la comprensión de la importancia de los tributos.
- Se recomienda mejorar el componente conductual, considerando que las decisiones tomadas por los trabajadores permitan adoptar conductas nuevas y posturas nuevas en la tributación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, S. (2020). “*Cultura tributaria y obligaciones tributarias de la empresa Recreo Turístico Tropical Club Resort S.A.C., Pucallpa 2019*”. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.
- Armas, M., y Colmenares, M. (2010). “*Educación para el desarrollo de la cultura tributaria*”. REDHECS, 6(4), 122-141
- Bobis, D. y Olarte, C. (2020). “*Cultura tributaria y su influencia en la formalización de los microempresarios del mercado San Alfonso Santa Clara - Ate – 2020*”. Universidad Científica del Sur. Lima. Perú.
- Cabrera, H. (2007). “*Unidos para trabajar, con valores de vida para una sociedad educadora*”: http://www.armoniafamiliarperu.org/docs/pobreza_moral.html
- Cameron, K. y Quinn, R. (2011). “*Diagnosing and changing organizational culture*”. San Francisco, Ca.: Jossey Bass.
- CEPAL. (2013). “*Panorama fiscal de América Latina y el Caribe. Reformas tributarias y renovación del pacto fiscal*”. Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- Código Tributario (1993). *Decreto Legislativo N° 773*.
- Cortázar, J. (2000). “*Estrategias educativa para el desarrollo de una «cultura tributaria» en América Latina. Experiencias y líneas de acción*”. Revista del CLAD Reforma y Democracia No. 17
- Díaz Bueno, Rosa (2013). “*Calidad total en la empresa peruana*”. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima.
- Delfín, F. y Acosta, M. (2016). “*Importancia y análisis del desarrollo empresarial*”. Artículo Científico. Pensamiento & Gestión, núm. 40, pp. 184-202, 2016. Universidad del Norte.

Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J.C. (1997). *“Eficacia organizacional: concepto desarrollo y evaluación”*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

GOLÍA, J. (2000). *“SENIAT: Evasión Cero”*. Revista Dinero 180. Venezuela.
Disponible en: <http://www.dinero.com.ve/180/portada/tributos>

Gonzales, C., & Gonzales, T. (2014). *“Conciencia tributaria y su incidencia en la recaudación tributaria de las microempresas de la localidad de Huancavelica, periodo 2012”*. Tesis para optar el título profesional de Contador Público, Universidad Nacional de Huancavelica, Escuela Académico Profesional de Contabilidad, Huancavelica.

Hernández et al. (2014). *“Metodología de la Investigación”*. Sexta edición por McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edición>.

Muñoz, V. y Pin, D. (2018). *“Cultura tributaria de las microempresas comerciales y su impacto en el desarrollo socioeconómico de la provincia de Manabí, 2017”*. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López. Calceta. Ecuador.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *“La organización creadora de conocimiento”*. México: Oxford University Press.

Ortiz, C. (2020). *“Cultura tributaria de los comerciantes del cantón Eloy Alfaro de la provincia de Esmeralda”*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Esmeraldas. Ecuador.

Punina, G. (2020). *“Análisis del impacto del nuevo régimen simplificado en la recaudación tributaria de las microempresas del sector de calzado en el cantón Cevalla”*. Universidad técnica de Ambato. Ambato. Ecuador.

Rodríguez, J. (2011). *“Cultura tributaria. Propuestas y argumentos para aumentar la justicia fiscal”*. Paraguay.

Santos, P. (2018). *“La cultura tributaria empresarial y su influencia en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de la empresa Agromana SAC. Lambayeque – 2016”*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.

SAT (2022). Superintendencia de Administración Tributaria (SAT). *“Cultura Tributaria”*. <https://portal.sat.gob.gt/portal/cultura-tributaria/>

Soria, I. y Reyes, J. (2020). *“La cultura tributaria y su influencia en la recaudación tributaria de las micro y pequeñas empresas dedicadas a la comercialización de madera en el distrito de Callería, 2021”*. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.

Suarez, P. (2018). *“La cultura tributaria y el desarrollo empresarial en las microempresas del sector textil. La victoria – 2018”*. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú.

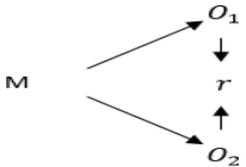
Vásquez, P. y Prada, R. (2020). *“La cultura tributaria y la evasión Fiscal de las MyPES del distrito de Yarinacocha, 2019”*. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.

Velásquez, T. (2009). *“La sociología de las finanzas públicas”*. En: *Imaginales* No. 7, pp. 11-23.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“Cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022”

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN |
|---|---|---|--|---|
| <p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?</p> | <p>GENERAL: Determinar la relación entre cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022.</p> | <p>GENERAL: La cultura tributaria se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.</p> | <p>Variable 1: Cultura tributaria, que tiene como dimensiones: 1. Componente cognitivo 2. Componente afectivo 3. Componente conductual</p> | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativa</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Deductivo</p> <p>POBLACIÓN: 18 trabajadores MUESTRA: 18 trabajadores</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> |
| <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre componente cognitivo y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre componente afectivo y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?</p> | <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Determinar la relación entre componente cognitivo y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022.</p> <p>2. Determinar la relación entre componente afectivo y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022.</p> | <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. El componente cognitivo se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.</p> <p>2. El componente afectivo se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.</p> | <p>Variable 2: Desarrollo empresarial, que tiene como dimensiones: 1. Cultura empresarial 2. Liderazgo 3. Gestión del conocimiento</p> |  |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>3. ¿Cuál es la relación entre componente conductual y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022?</p> | <p>3. Determinar la relación entre componente conductual y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022.</p> | <p>3. El componente conductual se relaciona significativamente con el desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali – 2022.</p> | | |
|---|---|--|--|--|

Anexo 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No=1, A veces=2, Si=3, según corresponda a la realidad.

| Nº | Preguntas | No | A veces | Si |
|-------------------------------------|--|----|---------|----|
| VARIABLE: CULTURA TRIBUTARIA | | | | |
| 1 | ¿Considera que las opiniones de las personas son importantes para la tributación? | 1 | 2 | 3 |
| 2 | ¿Considera que la opinión no es relevante ya que es obligado? | 1 | 2 | 3 |
| 3 | ¿Considera que el conocimiento tributario contribuye a mejorar la cultura tributaria? | 1 | 2 | 3 |
| 4 | ¿Considera que con un mejor conocimiento sobre el destino del pago tributario mejora la voluntad del pago? | 1 | 2 | 3 |
| 5 | ¿Considera que existe la creencia que no pagar impuestos no afecta a la sociedad? | 1 | 2 | 3 |
| 6 | ¿La creencia de evadir tributos se sustenta en argumentos legales? | 1 | 2 | 3 |
| 7 | ¿Considera que la reducción de impuestos determina preferencias en los contribuyentes? | 1 | 2 | 3 |
| 8 | ¿Considera que las preferencias en el pago tributario desincentivan a los que cumplen con su pago? | 1 | 2 | 3 |
| 9 | ¿Considera que no otorgar comprobantes de pago es aprendida? | 1 | 2 | 3 |
| 10 | ¿Considera que la falta de cumplimiento en las obligaciones tributarias es aprendida dentro de nuestra sociedad? | 1 | 2 | 3 |
| 11 | ¿Considera que la cultura tributaria mejora con la observación de su cumplimiento? | 1 | 2 | 3 |
| 12 | ¿Considera que la conducta observada sirve de ejemplo para los contribuyentes? | 1 | 2 | 3 |

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No=1, A veces=2, Si=3,, según corresponda a la realidad.

| Nº | Preguntas | No | A veces | Si |
|---|--|----|---------|----|
| VARIABLE: DESARROLLO EMPRESARIAL | | | | |
| 1 | ¿Considera que el nivel de expectativas del trabajador determina el grado de desarrollo empresarial? | 1 | 2 | 3 |
| 2 | ¿Considera que el trabajador mejora su rendimiento cuando mejora sus expectativas laborales en la empresa? | 1 | 2 | 3 |
| 3 | ¿Considera que un trabajador es más productivo cuando mejora la organización? | 1 | 2 | 3 |
| 4 | ¿Una buena organización determina empresas eficientes? | 1 | 2 | 3 |
| 5 | ¿Considera que la empresa aplica una buena planificación de sus actividades? | 1 | 2 | 3 |
| 6 | ¿La planificación es una señal de liderazgo en la empresa? | 1 | 2 | 3 |
| 7 | ¿La gerencia mantiene buenas relaciones con los trabajadores? | 1 | 2 | 3 |
| 8 | ¿Los trabajadores mantienen buenas relaciones entre ellos? | 1 | 2 | 3 |
| 9 | ¿El conocimiento explícito esta referido al conocimiento teórico de la gestión empresarial? | 1 | 2 | 3 |
| 10 | ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos explícitos sobre la gestión de la empresa? | 1 | 2 | 3 |
| 11 | ¿El conocimiento tácito esta referido al conocimiento práctico adquirido por la experiencia? | 1 | 2 | 3 |
| 12 | ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos tácitos sobre la gestión de la empresa? | 1 | 2 | 3 |

Anexo 3: Confiabilidad del instrumento

ALFA DE CRONBACH PARA VARIABLE CULTURA TRIBUTARIA

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|----------|--------|-------|
| | | N | % |
| Casos | Valido | 1 8 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 1 8 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,714 | 12 |

ALFA DE CRONBACH PARA VARIABLE DESARROLLO EMPRESARIAL

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|----------|--------|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 1 8 | 100,0 |
| | excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 1 8 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,768 | 12 |

ANEXO 4: Base de datos

VARIABLE 1: CULTURA TRIBUTARIA

| | D1. COMPONENTE COGNITIVO | | | | | D2. COMPONENTE AFECTIVO | | | | | D3. COMPONENTE CONDUCTUAL | | | | | TOTAL |
|-----|--------------------------|----|----|----|-------|-------------------------|----|----|----|-------|---------------------------|-----|-----|-----|-------|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | TOTAL | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL | P9 | P10 | P11 | P12 | TOTAL | |
| E1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | 20 |
| E2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 19 |
| E3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 20 |
| E4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 20 |
| E5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 19 |
| E6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 17 |
| E7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 17 |
| E8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 20 |
| E9 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 18 |
| E10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 23 |
| E11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 15 |
| E12 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 19 |
| E13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 16 |
| E14 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 22 |
| E15 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 20 |
| E16 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 22 |
| E17 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 19 |
| E18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 18 |

VARIABLE 2: DESARROLLO EMPRESARIAL

| | D1. CULTURA EMPRESARIAL | | | | | D2. LIDERAZGO | | | | | D3. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO | | | | | TOTAL |
|-----|-------------------------|----|----|----|-------|---------------|----|----|----|-------|------------------------------|-----|-----|-----|-------|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | TOTAL | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL | P9 | P10 | P11 | P12 | TOTAL | |
| E1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | 25 |
| E2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 18 |
| E3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 18 |
| E4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | 21 |
| E5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 17 |
| E6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 17 |
| E7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| E8 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 20 |
| E9 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 20 |
| E10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 26 |
| E11 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 19 |
| E12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 15 |
| E13 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 18 |
| E14 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 22 |
| E15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 16 |
| E16 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 20 |
| E17 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| E18 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 26 |

Base de datos de Confiabilidad

VARIABLE 1: CULTURA TRIBUTARIA

| | D1. COMPONENTE COGNITIVO | | | | | D2. COMPONENTE AFECTIVO | | | | | D3. COMPONENTE CONDUCTUAL | | | | | TOTAL |
|-----|--------------------------|----|----|----|-------|-------------------------|----|----|----|-------|---------------------------|-----|-----|-----|-------|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | TOTAL | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL | P9 | P10 | P11 | P12 | TOTAL | |
| E1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | 20 |
| E2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 19 |
| E3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 20 |
| E4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 20 |
| E5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 19 |
| E6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 17 |
| E7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 17 |
| E8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 20 |
| E9 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 18 |
| E10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 23 |
| E11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 15 |
| E12 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 19 |
| E13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 16 |
| E14 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 22 |
| E15 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 20 |
| E16 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 22 |
| E17 | 1 | 2 | 3 | 2 | 8 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 19 |
| E18 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 18 |

VARIABLE 2: DESARROLLO EMPRESARIAL

| | D1. CULTURA EMPRESARIAL | | | | | D2. LIDERAZGO | | | | | D3. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO | | | | | TOTAL |
|-----|-------------------------|----|----|----|-------|---------------|----|----|----|-------|------------------------------|-----|-----|-----|-------|-------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | TOTAL | P5 | P6 | P7 | P8 | TOTAL | P9 | P10 | P11 | P12 | TOTAL | |
| E1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | 25 |
| E2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 18 |
| E3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 18 |
| E4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 2 | 1 | 3 | 3 | 9 | 21 |
| E5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 17 |
| E6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 17 |
| E7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| E8 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 20 |
| E9 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 20 |
| E10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 26 |
| E11 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 19 |
| E12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | 15 |
| E13 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 18 |
| E14 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 22 |
| E15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 16 |
| E16 | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 3 | 2 | 7 | 20 |
| E17 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| E18 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 26 |

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Analiz Mabel Saavedra Angeles y Carla Darlene Villacorta De Pinho
autor(es) de la tesis de
pregrado titulada:

Cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L.
Ucayali – 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dra. Lila Ramirez Zumaeta

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Ciencias Contables y Financieras

Autorizo la publicación:

PARCIAL

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11/04/2023

DNI:

DNI:

DNI:

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

webmaster@upp.edu.pe

Anexo 6: Matriz de validación

Título: "Cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022"

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación | |
|--------------------|----------------------|---------------|---|--|---------|----|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|--|
| | | | | Si | A veces | No | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| Cultura tributaria | Componente cognitivo | Opiniones | 01.- ¿Considera que las opiniones de las personas son importantes para la tributación? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 02.- ¿Considera que la opinión no es relevante ya que es obligado? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Conocimientos | 03.- ¿Considera que el conocimiento tributario contribuye a mejorar la cultura tributaria? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 04.- ¿Considera que con un mejor conocimiento sobre el destino del pago tributario mejora la voluntad del pago? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Componente afectivo | Creencias | 05.- ¿Considera que existe la creencia que no pagar impuestos no afecta a la sociedad? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 06.- ¿La creencia de evadir tributos se sustenta en argumentos legales? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Preferencias | 07.- ¿Considera que la reducción de impuestos determina preferencias en | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|---|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|
| Componente conductual | | los contribuyentes? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 08.- ¿Considera que las preferencias en el pago tributario desincentivan a los que cumplen con su pago? | | | | X | | X | | X | | X | | | | | | |
| | Aprendida | 09.- ¿Considera que no otorgar comprobantes de pago es aprendida? | | | | X | | X | | X | | X | | | | | | |
| | | 10.- ¿Considera que la falta de cumplimiento en las obligaciones tributarias es aprendida dentro de nuestra sociedad? | | | | X | | X | | X | | X | | | | | | |
| | Observada | 11.- ¿Considera que la cultura tributaria mejora con la observación de su cumplimiento? | | | | X | | X | | X | | X | | | | | | |
| | 12.- ¿Considera que la conducta observada sirve de ejemplo para los contribuyentes? | | | | X | | X | | X | | X | | | | | | | |

Pucallpa, diciembre del 2022

NOMBRES Y APELLIDOS: M^g PATRICIA VERÓNICA TORRES SANDRA

DNI: 46324059

FIRMA:



| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|-----------|-----------|--------------|------------------------------|--|---------|----|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | Si | A veces | No | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | | Expectativas | 01.- ¿Considera que el nivel | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Gestión del conocimiento | Relaciones | 07.- ¿La gerencia mantiene buenas relaciones con los trabajadores? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 08.- ¿Los trabajadores mantienen buenas relaciones entre ellos? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimiento explícito | 09.- ¿El conocimiento explícito esta referido al conocimiento teórico de la gestión empresarial? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos explícitos sobre la gestión de la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimiento tácito | 11.- ¿El conocimiento tácito esta referido al conocimiento práctico adquirido por la experiencia? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos tácitos sobre la gestión de la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |

55

Pucallpa, diciembre del 2022

NOMBRES Y APELLIDOS: MG PATRICIA VERONICA TORRES SAAVEDRA

DNI: 46384059

FIRMA:



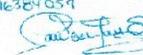
| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Gestión del conocimiento | Relaciones | 07.- ¿La gerencia mantiene buenas relaciones con los trabajadores? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 08.- ¿Los trabajadores mantienen buenas relaciones entre ellos? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimiento explícito | 09.- ¿El conocimiento explícito esta referido al conocimiento teórico de la gestión empresarial? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos explícitos sobre la gestión de la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimiento tácito | 11.- ¿El conocimiento tácito esta referido al conocimiento práctico adquirido por la experiencia? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos tácitos sobre la gestión de la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |

Pucallpa, diciembre del 2022

NOMBRES Y APELLIDOS: MG PATRICIA VERÓNICA TORRES SAAVEDRA

DNI: 46324059

FIRMA:



Título: "Cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022"

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación | |
|--------------------|----------------------|---------------|---|--|---------|----|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|--|
| | | | | Si | A veces | No | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| Cultura tributaria | Componente cognitivo | Opiniones | 01.- ¿Considera que las opiniones de las personas son importantes para la tributación? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 02.- ¿Considera que la opinión no es relevante ya que es obligado? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Conocimientos | 03.- ¿Considera que el conocimiento tributario contribuye a mejorar la cultura tributaria? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 04.- ¿Considera que con un mejor conocimiento sobre el destino del pago tributario mejora la voluntad del pago? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Componente afectivo | Creencias | 05.- ¿Considera que existe la creencia que no pagar impuestos no afecta a la sociedad? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 06.- ¿La creencia de evadir tributos se sustenta en argumentos legales? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Preferencias | 07.- ¿Considera que la reducción de impuestos determina preferencias en | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------|---|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| | | los contribuyentes? | | | | | | | | | | | | |
| | | 08.- ¿Considera que las preferencias en el pago tributario desincentivan a los que cumplen con su pago? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| Componente conductual | Aprendida | 09.- ¿Considera que no otorgar comprobantes de pago es aprendida? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 10.- ¿Considera que la falta de cumplimiento en las obligaciones tributarias es aprendida dentro de nuestra sociedad? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Observada | 11.- ¿Considera que la cultura tributaria mejora con la observación de su cumplimiento? | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | 12.- ¿Considera que la conducta observada sirve de ejemplo para los contribuyentes? | | | X | | X | | X | | X | | | |

Pucallpa, diciembre del 2022

NOMBRES Y APELLIDOS: *Dr. Econ. Hugo Vicente Flores Bonifacio*
 DNI: *08457230*
 FIRMA: *Hugo Vicente Flores Bonifacio*

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación | |
|------------------------|---------------------|---------------|---|--|---------|----|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|--|
| | | | | Si | A veces | No | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| Desarrollo empresarial | Cultura empresarial | Expectativas | 01.- ¿Considera que el nivel de expectativas del trabajador determina el grado de desarrollo empresarial? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 02.- ¿Considera que el trabajador mejora su rendimiento cuando mejora sus expectativas laborales en la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Organización | 03.- ¿Considera que un trabajador es más productivo cuando mejora la organización? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 04.- ¿Una buena organización determina empresas eficientes? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Liderazgo | Planificación | 05.- ¿Considera que la empresa aplica una buena planificación de sus actividades? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 06.- ¿La planificación es una señal de liderazgo en la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Gestión del conocimiento | Relaciones | 07.- ¿La gerencia mantiene buenas relaciones con los trabajadores? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 08.- ¿Los trabajadores mantienen buenas relaciones entre ellos? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimiento explícito | 09.- ¿El conocimiento explícito esta referido al conocimiento teórico de la gestión empresarial? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos explícitos sobre la gestión de la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimiento tácito | 11.- ¿El conocimiento tácito esta referido al conocimiento práctico adquirido por la experiencia? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos tácitos sobre la gestión de la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |

Pucallpa, diciembre del 2022

NOMBRES Y APELLIDOS: *Dr. Econ. HUGO VICENTE FERRER BONIFACIO*
 DNI: *08457230*
 FIRMA: *Hugo Ferrer Bonifacio*

Título: "Cultura tributaria y desarrollo empresarial en la Corporación Jesada E.I.R.L. Ucayali - 2022"

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación | |
|--------------------|----------------------|---------------|---|--|---------|----|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|--|
| | | | | Si | A veces | No | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| Cultura tributaria | Componente cognitivo | Opiniones | 01.- ¿Considera que las opiniones de las personas son importantes para la tributación? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 02.- ¿Considera que la opinión no es relevante ya que es obligado? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Conocimientos | 03.- ¿Considera que el conocimiento tributario contribuye a mejorar la cultura tributaria? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 04.- ¿Considera que con un mejor conocimiento sobre el destino del pago tributario mejora la voluntad del pago? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Componente afectivo | Creencias | 05.- ¿Considera que existe la creencia que no pagar impuestos no afecta a la sociedad? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 06.- ¿La creencia de evadir tributos se sustenta en argumentos legales? | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Preferencias | 07.- ¿Considera que la reducción de impuestos determina preferencias en | | | | X | | X | | X | | X | | | |

| | | los contribuyentes? | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Componente conductual | | 08.- ¿Considera que las preferencias en el pago tributario desincentivan a los que cumplen con su pago? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Aprendida | 09.- ¿Considera que no otorgar comprobantes de pago es aprendida? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10.- ¿Considera que la falta de cumplimiento en las obligaciones tributarias es aprendida dentro de nuestra sociedad? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Observada | 11.- ¿Considera que la cultura tributaria mejora con la observación de su cumplimiento? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12.- ¿Considera que la conducta observada sirve de ejemplo para los contribuyentes? | | | | X | | X | | X | | X | | |

Pucallpa, diciembre del 2022

NOMBRES Y APELLIDOS: *Hoy de. Almon. Kelapab Torres Bogie*
 DNI: 00074806
 FIRMA: 

| Variables | Dimensión | Indicador | Ítems | Opción de respuesta (Según su instrumento) | | | Criterio de evaluación | | | | | | | | Observación y/o recomendación |
|------------------------|---------------------|---------------|---|--|---------|----|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-------------------------------|
| | | | | Si | A veces | No | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Desarrollo empresarial | Cultura empresarial | Expectativas | 01.- ¿Considera que el nivel de expectativas del trabajador determina el grado de desarrollo empresarial? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 02.- ¿Considera que el trabajador mejora su rendimiento cuando mejora sus expectativas laborales en la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Organización | 03.- ¿Considera que un trabajador es más productivo cuando mejora la organización? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 04.- ¿Una buena organización determina empresas eficientes? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Liderazgo | Planificación | 05.- ¿Considera que la empresa aplica una buena planificación de sus actividades? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 06.- ¿La planificación es una señal de liderazgo en la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------------|---|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Gestión del conocimiento | Relaciones | 07.- ¿La gerencia mantiene buenas relaciones con los trabajadores? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 08.- ¿Los trabajadores mantienen buenas relaciones entre ellos? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimiento explícito | 09.- ¿El conocimiento explícito esta referido al conocimiento teórico de la gestión empresarial? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos explícitos sobre la gestión de la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Conocimiento tácito | 11.- ¿El conocimiento tácito esta referido al conocimiento práctico adquirido por la experiencia? | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | 12.- ¿Considera que la gerencia tiene conocimientos tácitos sobre la gestión de la empresa? | | | | X | | X | | X | | X | | |

Pucallpa, diciembre del 2022

NOMBRES Y APELLIDOS: Mg. Lic. Admón. Alejandro Torres Begoña
 DNI: 00074896
 FIRMA: 

Anexo 7: Galería de Fotos

