

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

**CULTURA TRIBUTARIA LABORAL Y SU RELACIÓN  
CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN  
COMO VENDEDORES DE LA FERIA  
28 DE JULIO, TACNA 2021**

**TESIS**

Presentada por:

**Bach. JESSICA DIANA LAYME TICONA**

Para optar el título profesional de:

**CONTADOR PÚBLICO**

**TACNA - PERÚ**

**2024**

# UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

## Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

### TESIS

#### CULTURA TRIBUTARIA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN COMO VENEDORES DE LA FERIA 28 DE JULIO, TACNA 2021

Jurados

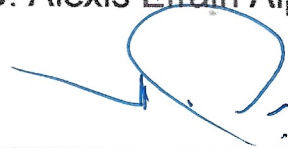
Tesis sustentada y aprobada el 31 de Diciembre del 2024; siendo el jurado calificador:

PRESIDENTE :

  
\_\_\_\_\_

Dr. CPC. Alexis Efrain Alpaca Cusicanqui

SECRETARIO :

  
\_\_\_\_\_

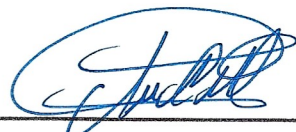
Dr. CPC. José Antonio Mejía Saira

VOCAL :

  
\_\_\_\_\_

Dr. CPC. Augusto Cahuapaza Morales

ASESOR :

  
\_\_\_\_\_

Dr. CPC. Augusto Cahuapaza Morales

---

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Augusto Cahuapaza Morales, en mi condición de asesor acreditado por la Resolución de Facultad N° 9971-2022-FCJE/UNJBG de la Tesis titulado:

CULTURA TRIBUTARIA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN COMO VENEDORES DE LA FERIA 28 DE JULIO, TACNA 2021.

Presentado por Bachiller, Jessica Diana Layme Ticona, para optar el Título Profesional de: CONTADOR PÚBLICO.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajo de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN, cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 14%. Por lo que, CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la Tesis/monografía/trabajo/informe, está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención de Título.

Tacna, 22 de diciembre del 2024

FIRMA ASESOR

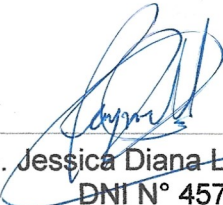
Nombres y apellidos  
DNI

  
Dr. CPC. Augusto Cahuapaza Morales  
DNI N° 00511951



FIRMA TESISISTA

Nombres y apellidos  
DNI

  
Bach. Jessica Diana Layme Ticona  
DNI N° 45768881



## **DEDICATORIA**

**A mi querido hijo Iker,**

por convertirse en nuestra mayor fuente de inspiración para continuar bregando con los desafíos que la vida propone. Cada paso y decisión que hemos dado en este camino, han sido iluminados por tu existencia.

Esperamos que se evidencia en un futuro próximo en este trabajo, el reflejo del esfuerzo y la perseverancia, valores que deliberadamente deseamos inculcarte.

## **AGRADECIMIENTO**

A toda la plana docente de la UNJBG, mi alma mater, nuestro más profundo agradecimiento, por compartir sus conocimientos y experiencias con sapiencia, lo cual se constituyó en parte fundamental en nuestra formación académica, al Dr. CPC Alexis Efraín Alpaca Cusicanqui Alexis, por su apoyo, guía y su retroalimentación crítica ha enriquecido significativamente esta investigación.

## CONTENIDO

Jurados .....	Error! Bookmark not defined.
Dedicatoria .....	i
Agradecimiento .....	ii
Contenido .....	iii
Índice de Tablas .....	vii
Índice de Figuras .....	ix
Resumen .....	1
Abstract .....	2
Introducción .....	3
Capítulo I : Planteamiento del Problema.....	4
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	4
1.2. Formulación del problema .....	7
1.2.1. Problema principal .....	7
1.2.2. Problemas específicos.....	8
1.3. Justificación de la investigación .....	8
1.4. Objetivos de la investigación.....	10
1.4.1 Objetivo general .....	10
1.4.2 Objetivos específicos.....	10
1.5. Hipótesis.....	10
1.5.1. Hipótesis general.....	10
1.5.2. Hipótesis específicas .....	11
Capítulo II : Marco Teórico.....	12
2.1. Antecedentes de la investigación.....	12
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional.....	12
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional .....	16
2.1.3. Antecedentes de la investigación a nivel local .....	19
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. Cultura tributaria laboral.....	23

2.2.2.	Componentes de la cultura tributaria .....	24
2.2.2.1.	Conocimiento de obligaciones tributarias laborales ...	24
2.2.2.1.1.	Conocimiento de obligaciones formales .....	25
2.2.2.1.2.	Conocimiento de obligaciones sustanciales .....	27
2.2.2.2.	Conducta tributaria laboral .....	28
2.2.2.2.1.	Declaraciones juradas.....	29
2.2.2.2.2.	Pago de tributos .....	29
2.2.2.3.	Conciencia Tributaria Laboral.....	30
2.2.2.3.1.	Valores.....	32
2.2.2.3.2.	Educaciones cívico tributaria .....	33
2.2.3.	Bienestar laboral .....	34
2.2.4.	Componentes del Bienestar Laboral .....	40
2.2.4.1.	Bienestar económico.....	40
2.2.4.1.1.	Gratificación.....	41
2.2.4.1.2.	Compensación por tiempo de servicio .....	42
2.2.4.1.3.	Bonificación .....	44
2.2.4.1.4.	Comisiones .....	45
2.2.4.1.5.	Estabilidad Laboral.....	46
2.2.4.2.	Bienestar físico .....	47
2.2.4.2.1.	Prevención de enfermedades .....	48
2.2.4.2.2.	Prevención de accidente de trabajos.....	49
2.2.4.2.3.	Pausas activas .....	50
2.2.4.3.	Bienestar emocional .....	50
2.2.4.3.1.	Satisfacción.....	52
2.2.4.3.2.	Seguridad .....	52
2.2.4.3.3.	Estabilidad.....	53
2.3.	Definiciones de Términos Básicos.....	54
	Capítulo III : Marco Metodológico.....	60
3.1	Tipo de investigación .....	60
3.2	Nivel de investigación .....	60

3.3	Diseño de investigación .....	61
3.4	Población y muestra .....	61
3.4.1	Población .....	61
3.4.2	Muestra.....	61
3.5	Operacionalización de variables.....	63
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	64
3.6.1	Técnicas de recolección de datos.....	64
3.6.2	Instrumentos de recolección de datos .....	64
3.7	Tratamiento de datos.....	65
	Capítulo IV : Resultados.....	66
4.1	Presentación.....	66
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	66
	Dimensión 1: Conocimiento de obligaciones tributarias laborales.....	67
	Dimensión 2: Conducta tributaria laboral .....	70
	Dimensión 3: Conciencia tributaria laboral.....	75
	Dimensión 1: Bienestar Económico .....	81
	Dimensión 2: Bienestar físico. ....	90
	Dimensión 3: Bienestar emocional.....	95
4.3	Prueba de Normalidad .....	101
4.4	Contrastación de hipótesis .....	103
4.3.1.	Verificación de la hipótesis general.....	104
4.3.2.	Verificación de las Hipótesis Específicas .....	105
	Verificación de la Primera Hipótesis Específica .....	105
	Verificación de la Segunda Hipótesis Específica .....	107
	Verificación de la Tercera Hipótesis Específica .....	109
	Capítulo V : Discusión .....	111
5.1	Discusión de Resultados.....	111
	Conclusiones .....	111
	Recomendaciones .....	116
	Referencias .....	117

<b>Anexo 1. Matriz de Consistencia .....</b>	<b>128</b>
<b>Anexo 2. Población.....</b>	<b>130</b>
<b>Anexo 3. Cuestionarios .....</b>	<b>145</b>
<b>Anexo 4. Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación. ....</b>	<b>151</b>
<b>Anexo 5. Validez de Expertos .....</b>	<b>152</b>
<b>Anexo 6. Matriz de Tabulación De Datos. ....</b>	<b>155</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cultura tributaria laboral.....	66
Tabla 2	Conocimiento de obligaciones tributarias laborales.....	67
Tabla 3	Conocimiento de obligaciones formales.....	68
Tabla 4	Conocimiento de obligaciones sustanciales.....	69
Tabla 5	Conducta tributaria laboral.....	71
Tabla 6	Declaraciones juradas.....	72
Tabla 7	Pago de tributos.....	74
Tabla 8	Conciencia tributaria laboral.....	75
Tabla 9	Valores.....	77
Tabla 10	Educación cívico tributaria.....	78
Tabla 11	Bienestar Laboral.....	80
Tabla 12	Bienestar Económico.....	81
Tabla 13	Gratificación.....	82
Tabla 14	CTS.....	84
Tabla 15	Bonificación.....	85
Tabla 16	Comisiones.....	86
Tabla 17	Estabilidad laboral.....	88
Tabla 18	Bienestar Físico.....	90
Tabla 19	Prevención de enfermedades.....	92
Tabla 20	Prevención de accidentes de trabajo.....	93
Tabla 21	Pausas Activas.....	94
Tabla 22	Bienestar emocional.....	96
Tabla 23	Satisfacción.....	97
Tabla 24	Seguridad.....	98
Tabla 25	Estabilidad.....	100
Tabla 26	Prueba de normalidad.....	101
Tabla 27	Prueba de normalidad.....	102

Tabla 28	La cultura tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021. ....	104
Tabla 29	El conocimiento de las obligaciones tributarias laborales y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio. ....	106
Tabla 30	Existe relación significativa entre la conducta tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio. ....	108
Tabla 31	Existe relación significativa entre conciencia tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio .....	110

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Cultura tributaria laboral.....	67
Figura 2	Conocimiento de obligaciones tributarias laborales.....	68
Figura 3	Conocimiento de obligaciones formales.....	69
Figura 4	Conocimiento de obligaciones sustanciales .....	70
Figura 5	Conducta tributaria laboral .....	71
Figura 6	Declaraciones juradas .....	73
Figura 7	Pago de tributos.....	74
Figura 8	Conciencia tributaria laboral.....	76
Figura 9	Valores .....	77
Figura 10	Educación cívico tributaria .....	79
Figura 11	Bienestar Laboral.....	80
Figura 12	Bienestar Económico .....	81
Figura 13	Gratificación.....	83
Figura 14	CTS .....	84
Figura 15	Bonificación .....	86
Figura 16	Comisiones.....	87
Figura 17	Estabilidad laboral.....	89
Figura 18	Bienestar físico .....	91
Figura 19	Prevención de enfermedades .....	92
Figura 20	Prevención de accidentes de trabajo .....	93
Figura 21	Pausas Activas .....	95
Figura 22	Bienestar emocional .....	96
Figura 23	Satisfacción .....	97
Figura 24	Seguridad .....	99
Figura 25	Estabilidad .....	100

## RESUMEN

En el contexto actual, la cultura tributaria laboral se ha convertido en un aspecto crucial que influye no solo en la economía de un país, sino también en el bienestar de los trabajadores. Nuestra investigación se centra en la actividad comercial de los vendedores de la Feria 28 de Julio de Tacna, una de las principales ferias comerciales del sur del Perú, con el objetivo de explorar cómo las actitudes y conocimientos sobre las obligaciones tributarias impactan en su satisfacción y calidad de vida laboral.

La importancia de fomentar una adecuada cultura tributaria radica en su potencial para transformar la relación entre los trabajadores y el Estado, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo. En este sentido, la presente investigación abordará no solo el concepto de cultura tributaria, sino también su manifestación y comprensión entre los vendedores informales, quienes a menudo operan en condiciones precarias y carecen de acceso a servicios y beneficios laborales, analizándose factores como la percepción de los trabajadores sobre los impuestos, su conocimiento sobre derechos y deberes laborales, y cómo estos elementos se correlacionan con su bienestar emocional y físico en el entorno de trabajo.

**Palabras clave:** Obligaciones formales, obligaciones sustanciales, educación tributaria, servicio de orientación tributaria.

## **ABSTRACT**

In the current context, labor tax culture has become a crucial aspect that influences not only the economy of a country but also the well-being of workers. This research focuses on the vendors of the Feria 28 de Julio in Tacna, one of the main commercial fairs in southern Peru, with the aim of exploring how attitudes and knowledge of tax obligations impact their job satisfaction and quality of working life.

The importance of fostering an adequate tax culture lies in its potential to transform the relationship between workers and the state, promoting a fairer and more equitable work environment. In this sense, this research will address not only the concept of tax culture but also its manifestation and understanding among informal vendors, who often operate under precarious conditions and lack access to labor services and benefits. Factors such as workers' perception of taxes, their knowledge of labor rights and duties, and how these elements correlate with their emotional and physical well-being in the workplace will be analyzed.

**Keywords:** Formal obligations, substantial obligations, tax education, tax advisory services.

## INTRODUCCIÓN

El estudio de esta temática es relevante no solo en el ámbito académico, sino también adquiere trascendencia para los formuladores de políticas y los propios trabajadores, ya que se espera que los hallazgos obtenidos proporcionen aportes que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral en este sector, así como a incentivar una mayor formalización y cumplimiento tributario.

La presente investigación está estructurada por 5 capítulos, los cuales detallamos a continuación:

El capítulo I, presenta la formulación del problema, que incluye la descripción del mismo, su justificación e importancia, los alcances y limitaciones, así como los objetivos e hipótesis del trabajo.

El Capítulo II, proporciona el marco teórico, donde se abordan los antecedentes del estudio, las bases teóricas y la definición de términos clave, todo ello relacionado con las variables analizadas.

En el capítulo III, se establece el marco metodológico, que detalla el tipo, diseño y nivel de la investigación, la población y muestra, la operacionalización de variables, así como las técnicas y herramientas para la recolección y análisis de datos.

El capítulo IV, presenta los resultados obtenidos, aplicando técnicas de estadística descriptiva e inferencial.

El capítulo V, presenta la discusión de los hallazgos en función de los antecedentes y las bases teóricas de la investigación.

Finalmente, se ofrecen las conclusiones y recomendaciones, respectivamente.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En el contexto actual de globalización y competencia laboral, donde el trabajador es el elemento central, los niveles bajos de bienestar laboral pueden desencadenar huelgas, demoras en el trabajo, ausentismo y alta rotación del personal.

Además, suele manifestarse a través de quejas relacionadas con bajo rendimiento, deficiente atención al cliente, robos por parte de empleados y problemas disciplinarios, lo que afecta el desempeño y la productividad de la empresa.

La cultura tributaria en América Latina es fundamental para el desarrollo de los países; sin embargo, esto no puede materializarse si los gobiernos no utilizan eficientemente el dinero público. La corrupción, el desvío de fondos, la mala gestión de los presupuestos y la prestación inadecuada de servicios públicos desincentivan el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los ciudadanos. Esto impide que se obtenga la recaudación necesaria para satisfacer las demandas de gasto público y alcanzar la sostenibilidad y solvencia a largo plazo.

En América Latina, el bienestar laboral no suele ser objeto de investigación con frecuencia, aunque recientemente las organizaciones han comenzado a verlo como un elemento importante. Se están realizando indagaciones sobre cómo lograr el bienestar de los trabajadores, su motivación, desarrollo personal y salud. Las organizaciones que

implementan prácticas de bienestar laboral para sus colaboradores se benefician de contar con un equipo comprometido y de alto rendimiento.

En Perú, hay pocas investigaciones sobre el bienestar laboral, pero es esencial abordar este tema dentro de las organizaciones para comprender el bienestar integral de los colaboradores. Es importante conocer los motivos y formas de incentivarlos, fomentar su desarrollo personal y mantener su bienestar físico. Esto ayuda a que los colaboradores se sientan satisfechos en su lugar de trabajo, contribuyendo así a un desempeño satisfactorio en la organización. De esta manera, se establecerá la relación entre la cultura tributaria laboral y el bienestar de los trabajadores que se desempeñan como vendedores en la Feria 28 de Julio, buscando entender qué aspectos están afectando a los vendedores y cómo esto repercute en su rendimiento.

De acuerdo a Espino (2019), Una dimensión preocupante es que, a nivel nacional, la cultura tributaria en el ámbito laboral no es tan destacada. Es fundamental que los empleados comprendan que todo trabajador que labora de manera personal y bajo la subordinación del empleador tiene el derecho a recibir el pago de sus beneficios sociales. Por ello, es crucial que los colaboradores en el sector privado estén informados de que esto se rige por el principio de primacía de la realidad; aunque no sea una ley, es un principio básico del derecho laboral. La cultura tributaria es un componente esencial para evitar que la ciudadanía cometa delitos tributarios. Es vital entender que los tributos son recursos que el Estado recauda en su calidad de administrador, pero que pertenecen en realidad a la población. Por lo tanto, el Estado debe devolver esos recursos a la comunidad a través de la prestación de servicios públicos, como hospitales, escuelas, entre otros.

Teniendo claro la importancia de cultura tributaria, el presente trabajo de investigación se enfoca La cultura tributaria laboral siendo esta una parte muy importante del crecimiento y desarrollo de la sociedad, ya que los empresarios que tengan una cultura tributaria laboral alta ayudarán a la recaudación tributos laborales necesaria para mejorar la calidad de vida de los colaboradores de una empresa y en el bienestar laboral de un colaborador.

En Tacna se da el comercio fronterizo que es una importante fuente de ingresos para el comercio y el turismo local de la ciudad, pero también prima la informalidad en los centros comerciales, es un gran reto de la SUNAT, reducir los índices de evasión de tributos. Si el estado podría mejorar la recaudación, tendrá mayores recursos para financiar los bienes y servicios públicos en beneficio de la sociedad en su conjunto, si el estado deja de recaudar, mermaría a la recaudación de rentas dentro de ellas las rentas, de trabajo; el empleador estaría incurriendo en infracciones tributarias y laborales.

Por otro lado, es tan común la informalidad en los centros comerciales que se llega a ver como normal. El no contar con beneficios laborales (vacaciones, gratificación, CTS) y no contar con fondo de pensión (ONP), la realidad de los centros comerciales en para los vendedores, implica el cumplimiento de un horario de trabajo a cambio de una remuneración sin ningún beneficio social, sin seguro médico y sin fondo de pensiones. Esto nace desde el inicio de las labores ya que no existe contrato de trabajo sino todo se realiza de forma verbal; de la misma forma el empleador formal o informal no cumple con el registro de trabajador T-registro y mucho menos brinda los beneficios y aportes que le

corresponden por Ley; esta falta de cultura tributaria laboral afecta directamente al bienestar laboral del trabajador.

Albarracín (2021) indica que se debe desarrollar actividades para optimizar la cultura tributaria, así como la administración de los tributos laborales de las rentas que gravan el trabajo. Además, las autoridades correspondientes deben hacer un buen control de los derechos laborales de los trabajadores y desarrollar políticas públicas que promuevan el trabajo; labores que normalmente son ejecutadas por diferentes entidades públicas que no necesariamente están coordinadas. Cabe indicar que la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), se encarga del control tanto de los tributos y aportes, como los tributos correspondientes a las rentas del trabajo (Rentas de 4ta. y 5ta. Categoría según la denominación que se les da en el país). Sin embargo, no logra elevar la recaudación cómo debe ser, debido a una falta de cultura tributaria por parte de los empleadores y trabajadores; lo que perjudica a los trabajadores.

Por esta razón, el objetivo de este trabajo de investigación es dar a conocer la relación existente entre la cultura tributaria y el bienestar laboral de los vendedores de la Feria 28 de Julio.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. *Problema Principal***

- ¿Cómo la cultura tributaria laboral se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera se relaciona el conocimiento de las obligaciones tributarias laborales con el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio?
- b) ¿De qué manera se relaciona la conducta tributaria laboral con el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio?
- c) ¿De qué manera se relaciona la conciencia tributaria laboral con el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **Justificación teórica**

Nuestra investigación permitió realizar un análisis profundo de la cultura tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores. Esta revisión de conceptos coadyuva a determinar las estrategias para optimizar o elevar la cultura tributaria y; de esta forma, no sean afectados los trabajadores.

#### **Justificación práctica**

Con el proceso del método científico se lograron los objetivos del estudio que es determinar cómo la cultura tributaria laboral se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021. Para ello, se realizó la aplicación de procedimientos del proceso científico.

### **Justificación metodológica**

El presente trabajo de investigación permitió aplicar las técnicas e instrumentos de investigación que permiten evaluar las variables de estudio, y de esta forma permite dar respuesta a la hipótesis planteada.

### **Justificación social**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se constituyeron en un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo, son 17 Objetivos dentro de ellos, la presente investigación cumplió con los siguientes objetivos:

- El objetivo 1 pretende poner fin a la pobreza, la pobreza tiene muchas dimensiones, pero entre sus causas se encuentran el desempleo, la exclusión social y la alta vulnerabilidad de ciertas poblaciones ante desastres, enfermedades y otros fenómenos que les impiden ser productivas.
- El objetivo 8 Busca fomentar un crecimiento económico inclusivo y sostenible, así como la creación de empleo y trabajo decente para todos.
- El objetivo 16 pretende promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 *Objetivo general***

- Determinar cómo la cultura tributaria laboral se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021.

### **1.4.2 *Objetivos específicos***

- a) Establecer la relación entre el conocimiento de las obligaciones tributarias laborales y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de Julio.
- b) Establecer la relación entre la conducta de tributación laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de Julio.
- c) Establecer la relación entre conciencia tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de Julio.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. *Hipótesis general***

- La cultura tributaria laboral se relaciona directamente con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

- a) El conocimiento de las obligaciones tributarias laborales se relaciona considerablemente con el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.
  
- b) Existe relación significativa entre la conducta tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.
  
- c) Existe relación significativa entre conciencia tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. *Antecedentes a nivel internacional***

Aguirre (2018) elaboró el estudio: “La Cultura Tributaria y su Incidencia en el Cumplimiento de sus Obligaciones con el Fisco del Sector del Calzado del Cantón Latacunga Parroquia la Matriz durante el Periodo 2018”, para optar el grado de Título de Ingeniera de Contabilidad y Auditoría CPA, Ecuador, 2018. Tuvo como objetivo: Identificar la relación entre la cultura tributaria y el cumplimiento de las obligaciones fiscales de los contribuyentes del sector del calzado en la Parroquia La Matriz, del cantón Latacunga. El proyecto de investigación adoptó un enfoque descriptivo, lo que facilitó el análisis de la influencia de la cultura tributaria en la recaudación de impuestos y en el cumplimiento de las obligaciones de los contribuyentes con la Administración Tributaria. Para ello, se utilizaron diversas técnicas de recolección de información, como la observación, entrevistas y encuestas, aplicadas a personas vinculadas al objeto de estudio. Esto permitió realizar un análisis detallado del problema, con la participación activa de la investigadora. La población estudiada estuvo compuesta por 270 contribuyentes del sector del calzado en la parroquia La Matriz, en la provincia de Cotopaxi. Los resultados mostraron que los comerciantes de este sector presentan una adecuada cultura tributaria, la cual ha evolucionado positivamente, y también se identificó la tendencia de los contribuyentes en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Jara (2016) elaboró el estudio: “Cultura tributaria fiscal en busca del cumplimiento voluntario”, para optar el grado de Magister en Administración Tributaria, de la Universidad de Cuenca y El Instituto de Altos Estudios Nacionales, Ecuador, 2016. Tuvo como objetivo: Estudiar el comportamiento del contribuyente ecuatoriano ante la política fiscal del país. Se analizó la evolución de los tributos, la aceptación de estos y las razones detrás de la percepción negativa de la recaudación por parte de la población. Para el análisis, se consideraron factores sociales, económicos y psicológicos que ayudan a comprender mejor el nivel de cultura y aceptación en torno a las contribuciones tributarias. Se utilizó un método de investigación inductivo descriptivo, aplicando una encuesta a 150 contribuyentes dedicados al comercio en diversas parroquias de la ciudad de Cuenca, con el objetivo de obtener información sobre su nivel de conocimiento y aceptación respecto al pago de impuestos. Se proponen estrategias para fomentar el cumplimiento voluntario de los contribuyentes. Los resultados indican que, aunque los comerciantes de las diferentes parroquias de Cuenca están de acuerdo con la obligación de pagar impuestos y desean aprender sobre el cumplimiento de sus deberes tributarios, aún no alcanzan un verdadero cumplimiento voluntario. Para muchos, la recaudación se logra principalmente por el temor a las sanciones por incumplimiento, en lugar de por el entendimiento de los beneficios colectivos que aportan estos fondos.

Angulo y Mulford (2022), elaboró el estudio “Reflexiones sobre la salud mental y el bienestar laboral de los profesores que dejó la pandemia COVID-19 en diferentes universidades de Latinoamérica”, para optar el grado de Comunicadora Social, de la Pontificia Universidad Javeriana,

Bogotá, 2022. La investigación tuvo como objetivo principal la recolección de información y el recuento de las diferentes estrategias de comunicación internas establecidas en cuarentena por algunas universidades de Latinoamérica, esto en relación al bienestar y salud mental de los docentes de planta y cátedra. Para ello se revisó la Página Web y la cuenta oficial de Instagram de cada una de las universidades seleccionadas. El estudio descriptivo con un enfoque cualitativo ya que es un método completo que lleva todo un proceso. Por otra parte, la técnica que se eligió para el desarrollo de esta investigación fue la revisión documental con el fin recolectar información de cada una de las universidades seleccionadas por medio de dos instrumentos, los cuales fueron la Página Web, y el Instagram oficial de cada una de las instituciones, Finalmente, se recurrió a la definición de método muestral probabilístico, el cual es entendido como: “Un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” . Es por esto que, para la elección de las diferentes universidades se hizo uso del muestral probabilístico, ya que permite utilizar un método de selección aleatorio como es el “muestreo al azar simple” dándoles así la posibilidad a que todas las universidades en Colombia y en Latinoamérica que contengan estrategias de comunicación implementadas en el COVID-19, fueran seleccionadas para el estudio forma aleatoria 10 universidades, entre todas las universidades de Colombia y Latinoamérica que tuvieran estrategias de comunicación relacionadas al tema de Covid-19, de las cuales se escogieron: Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de la Sabana, Universidad de los Andes, Universidad del Rosario, Universidad de Medellín, Universidad Metropolitana de Barranquilla, Universidad Católica de Chile, Universidad de Montevideo, Universidad de Concepción de Chile, Universidad Católica de Argentina.

Luego de la selección correspondiente se indagó acerca de cómo estas universidades abordaron los temas de bienestar laboral y la salud mental de sus docentes de planta y cátedra, durante el tiempo de cuarentena, y, asimismo, la forma en la que enunciaron dichos abordajes. Se concluye que la virtualidad expuso de diferentes formas las posibles fallas que presentaron las universidades y organizaciones en cuanto a la manera en la que manejaron todo el tema de digitalización durante la cuarentena. A partir de allí, se conocieron diversos casos en los que estudiantes, colaboradores y personas que se mantuvieron constantemente trabajando en línea durante la pandemia, llegaban a sufrir enfermedades como el estrés laboral, la desmotivación, depresión, ansiedad, entre otras.

Bautista et al (2020), elaboró el estudio: “Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa Estupasta S.A.S Socorro”, para optar el grado de Psicólogo Profesional, de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia, 2022. Este proyecto se centra en el diseño de un plan de bienestar laboral para la empresa Estupasta S.A.S., ubicada en el municipio del Socorro, Santander. Se entiende el bienestar laboral como la implementación de medidas que mejoran la calidad de vida de los trabajadores, abarcando su desarrollo profesional, personal y social. Para el diseño del programa, se aplicaron tres instrumentos cuantitativos al personal operativo y administrativo de la empresa, con el objetivo de medir tres variables clave: clima laboral, satisfacción laboral y riesgo psicosocial. Los resultados obtenidos de estas mediciones permitieron orientar el programa de bienestar laboral hacia las necesidades identificadas en cada variable. Se encontró que el clima laboral presenta deficiencias en el estilo de dirección, con un puntaje de 24.4%, y en la comunicación e integración,

con un 28.3%. Además, el entorno físico obtuvo una puntuación de 32.3%. En cuanto a la satisfacción laboral, se observó un porcentaje general de insatisfacción del 43.2%, siendo los aspectos más afectados la gestión administrativa, el contenido laboral y las condiciones grupales. Por último, el riesgo psicosocial mostró una puntuación de 69.5% en relación a las demandas del trabajo, 65.2% en liderazgo y relaciones sociales, y 43.6% en recompensas. A partir de esos hallazgos, se desarrolló una serie de programas con estrategias destinadas a promover el bienestar laboral, beneficiando tanto a la empresa como a sus trabajadores. El clima laboral incluirá tres programas: "Yo soy líder", "El arte de comunicarse" y "Bienestar vs. productividad". Para abordar la satisfacción laboral se crearán los programas: "Yo soy la empresa", "Construyo mi meta" y "Fortalecimiento de habilidades grupales". Finalmente, en lo que respecta al riesgo psicosocial, se implementarán los programas: "Cuido mi salud en el trabajo", "Mis compañeros, mi equipo de trabajo" y "Retroalimentación del desempeño laboral mensual". Se espera que la implementación de esta propuesta satisfaga las necesidades identificadas y promueva el bienestar y la calidad de vida en la empresa en su conjunto.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Bayona (2020) elaboró el estudio: "La cultura tributaria y su influencia en la evasión de impuestos en el mercado modelo - Chiclayo, 2018", para optar el grado de Contador Público, de la universidad señor de Sipán, Chiclayo, 2018. El objetivo fue determinar la influencia de Cultura Tributaria en la evasión de impuestos en Mercado Modelo, Chiclayo, 2018. La metodología fue Descriptiva, Cuantitativa - No Experimental. La población es la totalidad de comerciantes que trabajan en el mercado

Modelo e integrada por 300 emprendedores y la muestra está determinada por 168 personas. Se concluye en fortalecer y mejorar la cultura tributaria ayuda a que el rango de microempresarios que cumplen sus pagos tributarios sea más alto.

Mamani y Espinoza (2022) elaboró el estudio: “Cultura tributaria y cumplimiento de obligaciones tributarias de los comerciantes del mercado Pacocha - Ilo 2021”, para optar el grado de Contador Público, de la universidad continental, Ilo, 2022. La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación de la cultura tributaria con el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los comerciantes del Mercado Pacocha - Ilo, 2021. El estudio tiene como metodología el paradigma cuantitativo como una investigación de tipo aplicada, con un diseño no experimental, teniendo un nivel de investigación correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por 383 comerciantes y una muestra de 61 comerciantes del Mercado Pacocha de Ilo - 2021. Respecto a los resultados se determinó una correlación directa, debido a que la cultura tributaria de los comerciantes del Mercado Pacocha - Ilo, 2021 manifiestan una correlación positiva alta de 0,765. Una de las principales conclusiones es que mayor cultura tributaria se tendrán resultados favorables respecto al cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Espinoza y Gaspar (2018) investigaron el estudio: “Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de Salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018”, para optar el grado de Contador Público, en la Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, 2018. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los profesionales de salud en el

Centro de Salud Ascensión Huancavelica en 2018. Metodología. Se utilizó el método hipotético - deductivo, y el estudio se clasificó como básico, con un nivel correlacional y un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo compuesta por 45 profesionales de salud. La recolección de datos se llevó a cabo mediante técnicas psicométricas y encuestas, utilizando como instrumentos un cuestionario de cultura organizacional y un diferencial semántico para medir el bienestar laboral. Resultados. Se encontró que el 22.3% (11) de los profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica presentan una cultura organizacional flexible y un bienestar laboral regular, mientras que solo el 2.2% (1) muestra una cultura organizacional fuerte y un bienestar laboral alto. Conclusión. Se concluye que existe una relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica en 2018, dado que el valor del estadístico t (9.4877) es menor que el valor crítico (11.454) a un nivel de significancia del 5%.

Montalvo (2020) elaboró el estudio: "Bienestar laboral de la constructora Fergut S.R.L.", para optar el grado de licenciado en administración de empresas, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo 2020. Su objetivo fue: Determinar el nivel del bienestar laboral de los colaboradores de la constructora Fergut SRL. Metodología se empleó un enfoque Cuantitativo. No experimental/ Transversal; la Población fue de 40 colaboradores, según datos proporcionados por la misma empresa. La muestra censal es perfectamente medible. La encuesta se aplicó a los 40 colaboradores de la constructora, sin que hubiera criterios de selección. Como conclusión, se determinó que el bienestar laboral se encuentra en un nivel regular o medio, ya que hay varios aspectos que

necesitan mejora dentro de la empresa, como la confianza y la tranquilidad en el entorno de trabajo, así como la seguridad laboral. Además, los supervisores deben aprender a reconocer las capacidades del personal y proporcionar un soporte adecuado.

### **2.1.3. Antecedentes de la investigación a nivel local**

Velazquez (2020) elaboró el estudio: “Cultura Tributaria En El Cumplimiento De Obligaciones Tributarias En Los Comerciantes Del Centro Comercial Túpac Amaru II Tacna - 2020” para optar el grado de Contador Público con mención en Auditoría, en la Universidad Privada de Tacna. Tacna, 2020. El estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la cultura tributaria y el cumplimiento de obligaciones tributarias de los comerciantes en el Centro Comercial Túpac Amaru II de Tacna en 2020. La investigación se clasificó como aplicada y se consideró de tipo relacional, con un diseño no experimental y transversal. La población estuvo compuesta por 150 comerciantes del mencionado centro comercial, de los cuales se tomó una muestra de 109 sujetos. Para la recolección de datos, se utilizaron diversas técnicas, como la observación directa, la revisión documental y las entrevistas. Se aplicó un cuestionario de 18 ítems como instrumento principal. Los datos fueron procesados y analizados utilizando el software IBM SPSS junto con Microsoft Excel, lo que permitió organizar, graficar y analizar la información obtenida. Los resultados obtenidos fueron graficados y analizados con el fin de determinar la relación significativa entre las variables estudiadas. Se confirmó que existe una fuerte relación entre la cultura tributaria y el cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los comerciantes del Centro Comercial Túpac Amaru II de Tacna. Esto se evidencia en que un número

considerable de contribuyentes tiene un conocimiento limitado sobre el régimen tributario que les corresponde desde el punto de vista legal. Además, la mayoría de ellos señala que raramente han recibido información a través de medios informativos, como trípticos, folletos o talleres. Mientras no se consolide y fortalezca la cultura tributaria entre los ciudadanos, será complicado, e incluso se podría afirmar que será imposible, erradicar por completo la persistente problemática de la evasión fiscal, que afecta a todos los peruanos. Como resultado, la Administración Tributaria, en representación del Estado peruano, no podrá estar en condiciones financieras para cubrir los presupuestos esenciales y necesarios que satisfagan la demanda de servicios públicos, de los cuales el mayor beneficiario es el ciudadano común.

Chambilla (2018), elaboró el estudio: “Cultura Tributaria y el Cumplimiento de Obligaciones Tributarias en las Boticas de la Ciudad de Tacna 2018” para optar el grado de Contador Público con mención en Auditoría, en la Universidad Privada de Tacna. Tacna, 2019. La investigación tuvo como objetivo principal: Determinar cómo influye la cultura tributaria en el cumplimiento de las obligaciones fiscales en las boticas de la ciudad de Tacna durante el año 2018. Este estudio se caracteriza por ser de diseño no experimental y de tipo básico transversal. La población estuvo compuesta por 95 boticas, y se aplicó una encuesta de 17 preguntas relacionadas con los indicadores de las dos variables: Conocimiento Tributario, Educación Cívica Tributaria, Incumplimiento en la emisión y entrega de comprobantes de pago, e Infracciones y Sanciones Tributarias. La muestra se conformó por 77 boticas en el distrito de Tacna, con un nivel de confianza del 95%. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, que se aplicó a los administradores o propietarios

de las boticas. Los resultados permiten concluir que los administradores o dueños de las boticas tienen un bajo conocimiento sobre el régimen tributario que les corresponde, lo cual se refleja en un 62.3%. Esto se considera el principal factor que incide en el incumplimiento de las obligaciones fiscales. Además, se identificó que 49.4% de los administradores o dueños casi nunca emiten comprobantes de pago, ya que los clientes no los exigen, lo que evidencia un incumplimiento en las obligaciones tributarias.

Alegria (2017), elaboró el estudio: “El bienestar laboral y el rendimiento docente en la Institución Educativa Jorge Chávez” para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, 2018. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el bienestar laboral y el rendimiento docente en la Institución Educativa Jorge Chávez de Tacna en 2017. Dada la importancia de su enfoque, el estudio se clasifica como una investigación sustantiva o de base y se basa en un diseño descriptivo - correlacional. La población del estudio estuvo compuesta por todos los docentes de la institución, y la muestra incluyó a 40 docentes. Para la recolección de información se utilizaron dos cuestionarios: uno sobre bienestar laboral y otro sobre rendimiento docente. El análisis estadístico se realizó con el software SPSS versión 18, a partir del cual se llegaron a las conclusiones correspondientes. Se determinó que no existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el rendimiento docente. Además, no se encontraron relaciones significativas en las diferentes dimensiones evaluadas: capacidades pedagógicas, emocionalidad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, en la institución educativa Jorge Chávez de Tacna en 2017.

Ochoa (2017), elaboró el estudio: "Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el estrés de los trabajadores de la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, 2017", para optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, en la Universidad Alas Peruanas. Tacna, 2017. El objetivo de esta investigación fue: Determinar cómo influye la satisfacción laboral en el estrés laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna en el año 2017. Para ello, se adoptó un enfoque de investigación básica no experimental, transaccional, correlacional y causal, con una muestra de 52 trabajadores. La tesis comienza definiendo los conceptos relevantes y el método utilizado para medir los niveles de satisfacción y estrés laboral, revisando posteriormente la influencia entre ambas variables. Se usó el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Flor Sotomayor Quenta para evaluar la satisfacción y el cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir el estrés laboral. El estudio tiene como objetivo establecer si los niveles de satisfacción laboral influyen en el estrés laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna. Los resultados confirman que existen niveles adecuados de satisfacción laboral, lo que genera repercusiones positivas en el clima organizacional y el desempeño laboral. La satisfacción laboral no solo afecta los niveles de estrés, sino que también puede incrementar los indicadores de productividad organizacional, contribuyendo a crear un ambiente laboral positivo para la institución. En conclusión, la investigación demuestra, con un nivel de confianza del 95%, que la satisfacción laboral tiene una influencia directa e inversa en el estrés laboral de los empleados de la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. *Cultura tributaria laboral***

#### **Definición**

La cultura tributaria es la actitud favorable hacia el cumplimiento de las obligaciones tributarias, es decir, se refiere a las actitudes y creencias de las personas que motivan la voluntad de contribuir de las personas. También se la define como el conocimiento de sentido común que las personas usan para actuar o tomar posición frente al tributo. La conciencia tributaria, al igual que la conciencia social, tienen dos dimensiones (Flores, 2019).

Se refiere a la recopilación de información y al nivel de conocimientos que posee una determinada población sobre los impuestos, así como a la recopilación de percepciones, opiniones, hábitos y actitudes que la sociedad mantiene en relación con la tributación. (Durán, 2020).

La cultura tributaria es el cumplimiento voluntario de los deberes y obligaciones tributarios, por parte del contribuyente y no con la implementación de estrategias para incrementar la recaudación de tributos bajo presión, por temor a las sanciones (Ruiz de Castilla, 2017).

En Perú, muchas personas de negocios e incluso particulares carecen de un conocimiento claro sobre temas tributarios, lo que ha llevado a un aumento en la evasión del pago de impuestos. Algunos ciudadanos consideran que los recursos que abonan no se invierten en los servicios prometidos. Es importante recordar que los ingresos fiscales son cruciales

para la economía de un país, ya que financian la demanda social, la salud, la educación, la seguridad y la infraestructura, entre otros aspectos. (Gil y Zapata, 2017).

## **2.2.2. Componentes de la cultura tributaria**

### **2.2.2.1. Conocimiento de obligaciones tributarias Laborales**

Cabrera *et al.* (2021) sostiene que el conocimiento tributario es un conjunto de informaciones que se encuentran almacenadas en un sujeto sobre obligaciones tributarias en una determinada actividad económica y que cuyo cumplimiento con el gobierno es imperativo.

Según Salazar (citado en Valles, 2017) define al conocimiento tributario como: “el entendimiento sobre la naturaleza fundamental de los tributos desde la perspectiva de una política fiscal responsable para el desarrollo de los Estados”.

Además, Cango y Valera (2019), señalaron que: El conocimiento tributario es el “conjunto de información almacenada mediante el aprendizaje de índole tributario”.

Fernández y Beltrán (2021) menciona que el conocimiento tributario, es todo concepto que tiene una sociedad sobre sus tributos. Asimismo, se define como conceptos, criterios y prácticas que la sociedad tiene con relación a la tributación. Siendo muy importante que el contribuyente promueva el cumplimiento tributario oportuno de las obligaciones

tributarias; así mismo brinde informaciones veras que contribuya con la equidad en las obligaciones y puede definir el valor ético.

Las obligaciones tributarias son una relación jurídica especial que surge entre el Estado y los contribuyentes, basada en las normas que regulan estas obligaciones. Esta relación es de naturaleza compleja, ya que derivan de ella poderes y derechos, así como obligaciones por parte de la autoridad fiscal. Por un lado, la autoridad tiene deberes tanto positivos como negativos, así como derechos frente a las personas que están bajo su jurisdicción. Por otro lado, de manera más específica, el ente público tiene el derecho de exigir que el contribuyente cumpla con la obligación de pagar el monto correspondiente al impuesto adeudado en cada caso.

#### **2.2.2.1.1. Conocimiento de obligaciones formales**

En cuanto a las obligaciones formales, se refiere principalmente a la documentación, es decir, a la formalización comercial. Esto incluye elementos importantes como el registro ante la oficina de impuestos, los recibos de pago, la contabilidad y, si es necesario, informes sobre los ingresos mensuales basados en los datos de ventas. (Flores y Ramos, 2016).

Audidores JLC (2019) indican que los deberes formales son aquellos que permiten controlar el pago de impuestos y determinar quién debe pagar y cuánto. Estos deberes están relacionados con los trámites que un deudor debe realizar ante la SUNAT para cumplir con las obligaciones materiales de acuerdo a la ley. Se trata del cumplimiento efectivo de la relación entre

el acreedor y el deudor tributario, la cual está establecida por la ley y tiene como objetivo asegurar que se cumpla con la obligación tributaria a través de medidas coercitivas. Dentro de las obligaciones tributarias, se hace referencia tanto al cumplimiento de las obligaciones formales como sustanciales (SUNAT, 2012, p. 136).

El cumplimiento del pago de tributos no solo está influenciado por la posibilidad de que los contribuyentes obtengan más beneficios al no pagar o al pagar menos impuestos. También influyen factores como la racionalidad tributaria, el conocimiento de las normas y procedimientos, y las facilidades que brinda el ente regulador. Aunque todas las contingencias son importantes y se diseñan para aumentar la eficacia en la promoción del pago de tributos, si no están adecuadamente estructuradas, será complicado incentivar un comportamiento de pago voluntario, y podrían incluso tener un efecto contraproducente (SUNAT, 2012, p. 174).

Esto significa que el cumplimiento de los pagos se ve influenciado por diversos factores, como el conocimiento de los procedimientos y las normas, las facilidades que ofrece la entidad reguladora y la posibilidad de obtener más beneficios al pagar.

Cada una de las contingencias adecuadas es necesaria para fomentar un buen comportamiento tributario. Por lo tanto, el cumplimiento de las obligaciones tributarias implica el derecho inherente de que todos los contribuyentes activos deben solicitar al Estado los beneficios correspondientes una vez que cumplen con el pago de impuestos.

En cualquier caso, es importante reconocer que este compromiso es un proceso prolongado que requiere tiempo para desarrollarse, ya que

construir una cultura de pago de tributos honesta no es tarea sencilla. Esto demanda la combinación de enfoques de control con estrategias educativas (Sarduy & Gancedo, 2016).

#### **2.2.2.1.2. Conocimiento de obligaciones sustanciales**

Un compromiso más significativo implica la liquidación de los gravámenes correspondientes a un periodo específico, incluyendo aspectos clave como la cancelación mensual del impuesto sobre la renta, los pagos anuales por ingresos y, según las circunstancias, la aceptación de penalidades económicas (Flores y Ramos, 2016).

Roldán (2019) sostiene que este compromiso constituye el principal pasivo tributario derivado del pago anticipado de impuestos por parte de personas naturales o jurídicas, a través del abono de la tasa impositiva. Esto resulta del cumplimiento adecuado por parte del contribuyente en relación con la obligación tributaria, sin demoras ni retrasos en los pagos.

De acuerdo con Fischer et al. (2022), las obligaciones sustanciales suelen traducirse en el pago de los impuestos correspondientes a un periodo determinado, donde intervienen factores esenciales como el impuesto general sobre las ventas, el impuesto a la renta y el pago de multas.

Esto implica que el contribuyente efectúa el pago mensual de impuestos conforme a las normas y dentro de los plazos establecidos. También incluye la regularización anual de impuestos, de acuerdo con las normativas correspondientes (Loyaga, 2003).

El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones dentro de los plazos establecidos por la ley genera una deuda tributaria, que corresponde al monto que el contribuyente debe abonar al Estado como resultado de una obligación tributaria que ha sido exigida por este último (Rueda, 2016).

De acuerdo con lo establecido en el “Modelo de Código Tributario para América Latina”, elaborado por el CIAT (2015), las obligaciones tributarias se dividen en obligaciones sustanciales (también denominadas materiales) y obligaciones formales.

En este contexto, la obligación sustancial está vinculada con la obligación de dar, y se considera la obligación principal, ya que incluye el pago de tributos, así como la realización de pagos a cuenta o el cumplimiento de funciones como agente de retención o percepción. Esto implica que los obligados contribuyen a los gastos del Estado.

Por otro lado, las obligaciones formales tienen la función principal de complementar y facilitar el cumplimiento de las obligaciones materiales. Estas están relacionadas con obligaciones de hacer, como llevar registros o libros contables, presentar declaraciones juradas determinativas e informativas, y también incluyen obligaciones de no hacer, que impiden obstaculizar las acciones del fisco.

#### **2.2.2.2. Conducta tributaria laboral**

Según, Caycho *et al.* (2016) alegaron que: “La evasión fiscal es la falta del cumplimiento de las obligaciones tributarias por parte de los contribuyentes”. Esta falta de cumplimiento puede derivar en la pérdida efectiva de ingreso para el fisco. La evasión tributaria sucede cuando se violan las normas jurídicas establecidas y esta asume un carácter encubierto derivado de una conducta consciente y deliberada (p. 42).

Asimismo, Llanos y Sánchez, (2017) opinaron que: “La evasión fiscal es toda eliminación o disminución de un monto tributario producido dentro del ámbito de un país por parte de quienes están jurídicamente obligados a abonarlo y que logran tal resultado mediante conductas violatorias de disposiciones legales” (p. 16).

#### **2.2.2.2.1. Declaraciones juradas**

Según DEJ (2023): “La manifestación personal, verbal o escrita, donde se asegura la veracidad de lo declarado bajo juramento ante autoridades administrativas o judiciales. Se presume como cierto lo que se declara mientras no se acredite lo contrario”.

López (2021) sostiene que una declaración jurada final es aquella emitida por la empresa antes de que se determine el saldo pendiente, es decir, el importe que la empresa debe pagar por un periodo contable determinado.

#### **2.2.2.2.2. Pago de tributos**

Pago es toda aquella acción que realizamos para extinguir o cancelar una obligación. (Pedrosa, 2020). Es una prestación de dinero que el Estado exige en el ejercicio de su poder de imperio sobre la base de la capacidad contributiva en virtud de una ley, y para cubrir los gastos que le demande el cumplimiento de sus fines (Villegas, 1999).

Por otro lado, se precisan aspectos teóricos relacionados con el cumplimiento de pago de tributos, la cual es evidenciada a través de las actitudes que una persona demuestra frente a una norma, la cual, establece la decisión de cumplimiento que genera un comportamiento real, es decir, la norma legal repercute de manera extrínseca en la decisión de pago, pues

prevé las consecuencias que se pueden generar el no pago, de la misma forma, las normas sociales inciden en la decisión de pago, pudiéndose conocer por qué motivo evaden los impuestos (Barberan, et al., 2018).

### **2.2.2.3. Conciencia Tributaria Laboral.**

Alva (2010) define la conciencia tributaria como: “El comportamiento ante la obligación tributaria, regulada por ley, para cumplirla de manera voluntaria, reconociendo que este cumplimiento beneficia a la comunidad”.

Fomentar una mayor conciencia tributaria implica inculcar valores en los ciudadanos para que realicen el pago de sus impuestos no solo por cumplir, sino con el objetivo de contribuir al bienestar común de la sociedad (Herrera, 2018).

Además, la evasión fiscal en el país supera los estándares internacionales, siendo atribuida a factores como la baja conciencia tributaria entre la población y un sistema tributario que se percibe como poco transparente e ineficiente (Choy & Montes, 2011).

La SUNAT (2012) mencionó que las creencias y actitudes de los contribuyentes tienen un impacto significativo en la conciencia tributaria, ya que estas motivan los deseos de cooperación de los propios contribuyentes.

En el contexto de la dimensión de la conciencia tributaria, una motivación intrínseca para que una persona cumpla con sus obligaciones fiscales puede estar fundamentada en una fuerte convicción de responsabilidad cívica y en los valores éticos que sustentan su

comportamiento. Una persona puede sentir un interés genuino por el bienestar de su comunidad, lo que la motiva a pagar impuestos no solo como un deber legal, sino como una contribución que apoya el desarrollo social y económico de su país.

Según Solórzano (2020), el interés que una persona otorga al concepto de cumplir con sus obligaciones tributarias se expresa en su motivación para alcanzar un objetivo más amplio: el bienestar colectivo. Esta actitud proactiva se traduce en acciones concretas que van más allá de la mera obligación; el individuo ve su contribución fiscal como una inversión en servicios públicos y programas que benefician a toda la sociedad.

Por otra parte, Morales (2021) señala que: “La participación activa del ciudadano en cuestiones tributarias implica un conjunto de procesos y prácticas que se realizan de manera racional”. Este involucramiento no solo busca defender sus propios intereses, sino que también aboga por el bien común. En este sentido, el pago de impuestos se convierte en parte de un compromiso social que fomenta la cohesión y la cooperación dentro de la comunidad, alineándose con los objetivos de crear un entorno más justo y solidario.

Además, como menciona Espinosa (2009), “la voluntad de participar activamente en el cumplimiento tributario se basa en decisiones informadas que reflejan un deseo de formar parte de un sistema que busca beneficios para todos”. Así, la conciencia tributaria se alimenta de una combinación de factores como la educación cívica, el sentido de pertenencia y el reconocimiento de la importancia de la cooperación social.

Este enfoque integral resalta que la motivación intrínseca para pagar impuestos no solo radica en la legalidad, sino también en una serie de actitudes y valores que influyen positivamente en la disposición de las personas a cumplir con sus obligaciones fiscales, contribuyendo al bienestar general.

En relación con la dimensión de la conciencia tributaria, se describe una motivación innata del ciudadano para pagar impuestos, en la que se incorporan actitudes y valores que afectan su disposición a cumplir con sus obligaciones.

Según Solórzano (2020), uno de sus indicadores es el interés, que se refiere al valor que el individuo asigna a algo y que le motiva a llevar a cabo acciones para alcanzar un objetivo que le beneficie personalmente.

En el ámbito económico, el interés impulsa a la sociedad a interactuar, consumir y producir para satisfacer necesidades.

Morales (2021) señala que, la participación implica un conjunto de procesos, prácticas sociales y acciones llevadas a cabo de manera racional por los ciudadanos, que buscan alcanzar objetivos específicos, incluyendo decisiones que involucran la integración o la búsqueda de beneficios en respuesta a situaciones concretas.

#### **2.2.2.3.1. Valores**

Son aquellas cualidades o características de los objetos o de las acciones o de las instituciones atributivas y preferidas seleccionadas o elegidas de manera libre, consiente que sirven al individuo para orientar sus comportamientos. (Jara, 2013)

Los valores son principios éticos sobre los que se asienta la cultura de nuestra empresa, y nos permiten crear nuestras pautas de comportamiento (Bada, 2020)

La cultura tributaria, se define como el conjunto de valores que son compartidos por los integrantes de una sociedad en relación con la tributación y el respeto a las leyes que regulan este ámbito, los cuales promueven el cumplimiento voluntario de las obligaciones fiscales. (Armas y Colmenares, 2009).

#### **2.2.2.3.2. Educaciones cívico tributaria**

Es fundamental contar con un nivel adecuado de educación cívica ciudadana enfocado en la tributación para que la población comprenda su propósito y objetivo, internalizando que los impuestos representan el costo de vivir en sociedad y de ejercer una ciudadanía plena, que conlleva tanto derechos como responsabilidades (Aquino, 2008).

Según la UNESCO (2014), la educación cívica ciudadana abarca un conjunto de prácticas y actividades diseñadas para proporcionar a los jóvenes y adultos las herramientas necesarias para participar activamente en la vida democrática, así como para asumir y ejercer sus derechos y responsabilidades sociales.

González García y Beas Miranda (2012) sostienen que, la educación cívica, junto con el desarrollo de conocimientos y la formación integral del alumnado, constituye uno de los objetivos más importantes de la educación contemporánea y de la escuela pública.

La cultura tributaria, dentro de la educación cívica y ciudadana, va más allá de ser una simple estrategia para incrementar la recaudación de ingresos o una explicación sobre la necesidad de pagar impuestos. Su objetivo es fomentar actitudes de compromiso hacia el bien común y el interés general, destacando el valor social de los impuestos y su relación con el gasto público. Así, el cumplimiento de las obligaciones tributarias está estrechamente vinculado al concepto de ciudadanía, que a su vez está relacionado con la responsabilidad colectiva.

### **2.2.3. *Bienestar laboral***

El estado deseado por el grupo de personas que trabaja en una institución se alcanza a través de planes, programas y proyectos que, mediante una gestión activa, incorporan elementos dinámicos destinados a mejorar la vida laboral diaria, así como las condiciones personales, familiares y sociales de los empleados (Forero, 2012).

### **Modelo de Bienestar laboral general**

El bienestar laboral se refiere al nivel de satisfacción que una persona experimenta en su entorno de trabajo y a sus expectativas percibidas. Un modelo teórico sobre el bienestar laboral abarca dos dimensiones: el bienestar psicosocial, que incluye aspectos como los afectos, las competencias y las expectativas, y los efectos colaterales, que abarcan problemas como la somatización, el desgaste y la alienación (Landy & Conte, 2005).

El bienestar psicosocial se refiere a la capacidad de los individuos para enfrentar de manera efectiva los nuevos entornos laborales, las diversas demandas y el nivel de preparación necesario, lo que implica la

adquisición de habilidades y formaciones específicas (Landy & Conte, 2005).

En resumen, se trata de cómo un colaborador enfrenta a diario los desafíos que surgen en su trabajo.

- Afectos

Los empleados experimentan emociones positivas y gratificantes y se sienten satisfechos al alcanzar sus propios objetivos (Ray et al., 2012).

- Competencias

Los individuos son capaces de aplicar conocimientos, habilidades y cualidades esenciales en su desempeño profesional, alcanzando niveles altos de calidad y eficacia (Weigle et al., 2017).

- Expectativas

Esta dimensión evalúa la situación actual del individuo en relación con su futuro, donde la satisfacción se mide por la divergencia entre los logros alcanzados y sus deseos.

Los efectos colaterales se refieren a los perjuicios que pueden surgir de manera automática o involuntaria debido a ciertos acontecimientos. Se destaca que condiciones favorables en el trabajo se relacionan con efectos positivos en la salud, la satisfacción y el bienestar del personal. En contraste, condiciones desfavorables pueden generar consecuencias negativas, como ausentismo, desmotivación, accidentes laborales y malestar anímico, corporal o social (Mastretta, 2015).

- Somatización

Este fenómeno se presenta como molestias sociales y personales que tienen manifestaciones físicas, lo que puede requerir atención médica. Quien somatiza puede atribuir síntomas físicos a problemas subyacentes, reflejando una respuesta que a menudo se relaciona con la salud mental (Muchinsky, 2007).

- Desgaste

Algunos profesionales, especialmente en el sector de servicios, experimentan estrés crónico, que se manifiesta en función de la atención que brindan y la intensidad y prolongación de su interacción con personas que tienen necesidades y dependencia.

- Alineación

El individuo siente que no puede alterar un evento, lo que resulta del impacto que tiene la exposición de los individuos a entornos en los que no hay control sobre las circunstancias. (Mastretta, 2015).

### **Teoría de Esping - Andersen**

Miller (2010), sustenta la siguiente teoría:

La teoría de Esping - Andersen propone inicialmente tres modelos de regímenes de bienestar: el liberal, el conservador y el socialdemócrata.

Desarrolló su teoría para explicar los cambios diversos en la postura del Estado respecto al bienestar.

En la primera fase, que considera el modelo liberal, el Estado no interviene y el mercado se encarga de proporcionar el bienestar.

En la segunda fase, se observa una intervención estatal en el mercado.

Finalmente, en la tercera fase, hay una intervención estatal tanto en el mercado como en la sociedad.

En cuanto a las teorías sobre las necesidades básicas, Maslow (1991) presenta la Pirámide de las Necesidades, un modelo que establece una jerarquía en la que las necesidades básicas deben ser satisfechas antes de que surjan necesidades más elevadas.

Maslow, sostiene que existe una tendencia inherente hacia la autorrealización, lo que implica que las motivaciones de una persona para alcanzar su potencial están vinculadas a la utilización de sus habilidades y capacidades. En otras palabras, las razones que nos impulsan a actuar están relacionadas con la necesidad de cubrir aquellas necesidades que hemos desarrollado.

Según la pirámide de Maslow, las necesidades se clasifican en:

- Fisiología básica.

Necesidades básicas de la persona, que se derivan de los procesos del organismo que se orientan a que se mantenga la homeostasis, dentro de estas se incluyen: comer, respirar, dormir, regulación de homeostasis, necesidades sexuales, entre otros.

- Seguridad.

La persona se sienta protegida y segura.

- Afiliación.

Es el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación.

- Reconocimiento.

Se refieren a la forma en que se reconoce el trabajo del personal, se relaciona con la autoestima.

- Autorrealización.

Se ubica en lo más alto, a través de su satisfacción personal, encuentran un sentido a la vida mediante el desarrollo de su potencial en una actividad.

La teoría de dos factores de Herzberg (1991)

Maslow fundamenta su teoría de la motivación al analizar las necesidades humanas, adoptando un enfoque orientado hacia el interior. Por otro lado, Herzberg desarrolla su teoría centrándose en el entorno externo y en el trabajo del individuo, lo que representa un enfoque orientado hacia el exterior. Según Herzberg, la motivación del ser humano depende de dos factores:

- Factores higiénicos.

Las condiciones que rodean al individuo en su entorno laboral incluyen aspectos como las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima en las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos y las oportunidades laborales, entre otros. Estos elementos pertenecen a la perspectiva ambiental y han sido tradicionalmente utilizados por las empresas para motivar a sus empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una capacidad muy limitada para influir en

la satisfacción y el comportamiento de los trabajadores (Muchinsky, 2007).

- Factores motivacionales.

Este aspecto está relacionado con el contenido del cargo, las tareas y deberes asociados al mismo, que generan un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad, llevándola a niveles de excelencia, es decir, mucho más altos que los niveles normales. Cuando los factores motivacionales son óptimos, incrementan considerablemente la satisfacción; en cambio, si son deficientes, pueden causar una disminución en la satisfacción. Por estas razones, se les denomina factores de satisfacción.

Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen:

- Asignación de responsabilidades.
- Autonomía para decidir la manera de realizar el trabajo.
- Oportunidades de ascenso.
- Plena utilización de las habilidades individuales.
- Definición de objetivos y evaluación vinculada a ellos.
- Simplificación del puesto (realizada por quien lo desempeña).
- Ampliación o enriquecimiento del puesto (ya sea de forma vertical u horizontal).

### **Definición**

El bienestar laboral es el estado anhelado por el grupo de personas que trabaja en una institución. Se alcanza a través de planes, programas y proyectos que, mediante una gestión adecuada, incorporan elementos dinámicos con el objetivo de mejorar la experiencia laboral y, al mismo

tiempo, las condiciones personales, familiares y sociales de los empleados (Forero , 2013)

#### **2.2.4. Componentes del Bienestar Laboral**

##### **2.2.4.1. Bienestar económico**

El Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española proporciona tres acepciones al concepto de bienestar económico: (i) conjunto de las cosas necesarias para vivir bien, (ii) vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad y (iii) estado del ciudadano se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.

Con el aumento constante del bienestar de una determinada población, que al mismo tiempo depende del ingreso que se obtiene de la producción que se agrega en el transcurso del tiempo (Muchinsky, 2007).

Miguel (2015) menciona que: “bienestar económico” delimita su definición, permitiendo abordarla dentro de la ciencia económica, planteándola, como “el contexto en el cual los individuos u hogares no sufren privaciones de sus necesidades básicas, existe una coherente igualdad de oportunidades y las inequidades son mínimas.

Ya PIGOU (1932) definía el bienestar económico como: “la parte del bienestar social relacionado directa o indirectamente con la vara de medición del dinero”. Y en línea similar, OSBERG y SHARPE (2003), consideraban que el “bienestar económico de una sociedad depende del consumo total y la acumulación, y en la desigualdad individual e

inseguridad que rodean la distribución de los agregados macroeconómicos”.

#### **2.2.4.1.1. Gratificación**

El 27 de mayo de 2002 se promulgó la Ley N° 27735, conocida como “Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad”, que es la norma vigente en la actualidad. Su reglamento fue aprobado mediante el D.S. N° 005 -2002 - TR, titulado “Normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad”.

##### **Periodos a considerar y oportunidad de su otorgamiento**

Se deben considerar dos semestres para el cálculo de las Gratificaciones Legales. El primero abarca del 1 de enero al 30 de junio, y se utiliza para el pago de la Gratificación por Fiestas Patrias. El segundo semestre va del 1 de julio al 31 de diciembre, y se destina al pago de la Gratificación por Navidad.

##### **Monto del beneficio**

El importe de cada una de las Gratificaciones Legales es igual a la remuneración mensual del trabajador, siempre que haya trabajado de manera completa durante el semestre correspondiente. Si el trabajador solo laboró parte del período, recibirá un pago proporcional a los meses y días efectivamente trabajados.

### **Remuneración computable**

Según lo establecido en la Ley N° 27735, para el cálculo del beneficio, se considera la remuneración mensual que recibe el trabajador en el momento en que se otorga el beneficio, es decir, en la primera quincena de julio o diciembre. Sin embargo, el Reglamento indica que se debe incluir la remuneración que se percibe en la primera quincena de junio o noviembre en dicho cálculo. Para las remuneraciones que son de naturaleza principal variable o imprecisa, se toma en cuenta el promedio de los seis meses que abarca el período correspondiente. En el caso de remuneraciones complementarias que sean variables o imprecisas, para que se incluyan en la base de cálculo mínimo, deben haberse recibido en al menos tres de los seis meses que comprende el semestre, en este caso, se calculará el promedio correspondiente. No se incluyen en el cálculo de este beneficio los conceptos establecidos en los artículos 19° y 20° de la Ley de CTS.

Las gratificaciones son ordinarias y obligatorias, pues tienen su origen en el mandato de una norma legal, por lo cual, ante el incumplimiento del empleador, el trabajador se encuentra facultado a reclamar judicialmente su pago.

#### **2.2.4.1.2. Compensación por tiempo de servicio**

El Decreto Supremo N° 001-97-TR entró en vigencia el 27 de febrero de 1997. Este decreto supremo aprobó el Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo N° 650, que es la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), El 8 de noviembre de 2018, el Poder Ejecutivo dictó el TUO de la Ley de CTS mediante el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

La compensación por tiempo de servicio (CTS), es un beneficio social que sirve como indemnización para los trabajadores cuando estos son liquidados de su empleo (Juape, 2014).

### **Periodos a considerar y oportunidad de su otorgamiento**

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Esta se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

Los empleadores depositarán dentro los primeros 15 días de los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

### **Monto**

Es en base a la remuneración percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, más un sexto de la última gratificación percibida, ello se denomina Remuneración Computable, la misma que se divide entre 12, para depositar tantos sextos como meses haya laborado el trabajador en el semestre que corresponde el depósito.

Las remuneraciones fijas de periodicidad menor a un semestre, pero superior a un mes, se incorporan a la remuneración computable aplicándose la regla del Artículo 16 de la presente Ley, sin que sea exigible el requisito de haber sido percibida cuando menos tres meses en cada período de seis.

## **Remuneración computable**

Se considera remuneración computable la remuneración básica y todas las sumas que el trabajador reciba de manera regular, ya sea en dinero o en especie, como pago por su trabajo, sin importar el nombre que se les asigne, siempre que sean de libre disposición para el trabajador. Esto incluye el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador, mientras que se excluyen los conceptos mencionados en los Artículos 19 y 20.

### **2.2.4.1.3. Bonificación**

Los bonos generalmente se establecen como metas financieras (como volumen, rentabilidad o productividad) o no financieras. Estas metas se convierten en una cantidad de dinero que se otorga al alcanzar los objetivos. (Rodríguez, 2020).

Las bonificaciones son incentivos económicos o no económicos que las empresas ofrecen a sus empleados como reconocimiento por su desempeño excepcional, logro de metas o cumplimiento de objetivos específicos. Estos incentivos pueden ser monetarios y ser ofrecidos en forma de un aumento salarial, un bono anual o trimestral, por ejemplo. Las de tipo no monetario pueden ser muy diversas, aunque las más habituales son tiempo libre adicional, programas de formación y capacitación especiales o reconocimientos públicos. Las bonificaciones juegan un papel crucial en la gestión del talento y la retención de empleados dentro de una organización. Al ofrecer incentivos tangibles y reconocimientos, las empresas pueden aumentar la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de sus empleados. Esto a su vez conlleva un aumento en la

productividad, el rendimiento y la calidad del trabajo realizado (Jiménez, 2023).

#### **2.2.4.1.4. Comisiones**

Las remuneraciones complementarias como remuneraciones computables cumplen con el requisito de regularidad, cuando se hayan percibido cuando menos en tres (3) meses en cada semestre.

Los incentivos para los vendedores son cruciales y se basan en ofrecer salarios que fomenten una mayor productividad. Por ello, "el uso extendido de incentivos para los vendedores se fundamenta en ciertos principios. Es importante mencionar que incentivar a los trabajadores según su desempeño es esencial; en este contexto, los vendedores reciben diferentes formas de compensación, como comisiones y planes combinados" (Dessler, 1996) .

Este tipo de incentivo financiero se refiere al dinero que la empresa otorga a sus empleados, ya que las empresas buscan aumentar la productividad y este tipo de incentivos impacta directamente en el rendimiento de los trabajadores" (Manrique, 2011).

Se relacionan a un indicador de gestión, por ejemplo, a las unidades vendidas, gracias a las cuales se paga un porcentaje del pago mensual, las organizaciones utilizan el sistema de comisiones para recompensar los esfuerzos individuales y guiar los resultados. Sin embargo, por distintos motivos, no todas las organizaciones ofrecen este sistema (León, 2021).

#### **2.2.4.1.5. Estabilidad Laboral**

Según Toyama (2005), la estabilidad laboral es un derecho que busca garantizar la conservación del contrato de trabajo, ya que el contrato laboral típico se considera que tiene vocación de permanencia, apoyado por el carácter protector del Derecho Laboral. Esto es una manifestación del principio de continuidad en la relación laboral.

Esta estabilidad se establece siempre que exista un contrato de trabajo, ya sea a plazo indeterminado o fijo. En el caso del contrato indeterminado, el trabajador debe laborar diariamente sin una fecha de finalización, a menos que existan causas legales para terminar el contrato. En el caso del contrato a plazo fijo, el trabajador debe permanecer durante el tiempo establecido en el contrato, el cual debe ser respetado por el empleador, salvo que haya una causa legal para finalizarlo (Paredes, 2007).

Viteri (2006) destaca que la estabilidad laboral es el derecho de los trabajadores a mantener su ocupación en un entorno empresarial donde han realizado sus actividades, y a su vez, impone la obligación al empleador de no despedir a los trabajadores sin causas legales o justificaciones adecuadas.

Bustamante (2013) menciona que, si un trabajador goza del derecho a la estabilidad laboral y permanece en una empresa durante toda su carrera, el empleador tiene la potestad de modificar las funciones que este realiza, considerando diversas circunstancias como su capacidad intelectual, mejor remuneración o cuestiones técnicas que puedan beneficiar o afectar a la empresa. Frecuentemente, estos cambios de función son deseados por los trabajadores y se manifiestan en lo que se

conoce como ascensos. Es importante mencionar que este derecho se mantiene mientras la empresa continúe, incluso si cambia de dueño. Además de proteger al trabajador, la estabilidad laboral beneficia al empleador al fomentar un ambiente de trabajo positivo, disminuir la rotación de personal, establecer lealtad e identidad hacia la empresa, lo que en conjunto contribuye a una mayor productividad.

La organización internacional de Trabajo (OIT), el ente rector de la regulación de temas laborales, se refiere al tema de estabilidad de Salida, es decir el despido y recomienda lo siguiente. “No se debería finalizar la relación laboral a menos que haya una causa justificada que esté relacionada con la capacidad o el comportamiento del trabajador, o que responda a las necesidades operativas de la empresa, el establecimiento o el servicio”

La actual Constitución de 1993, expresa en su artículo 27º, “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

#### **2.2.4.2. Bienestar físico**

Se presenta cuando las personas, en este caso, los trabajadores y su familia no presentan problemas de salud o alguna enfermedad (Muchinsky, 2007).

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad. Para comprender y abarcar el concepto de salud de una forma más completa es necesario tener en cuenta los diferentes factores que inciden en él, lo que conlleva a la subdivisión de la salud en salud mental y salud física (Schwartzman, 2003).

La salud física enmarca variables como la Función Física, que tiene que ver con las limitaciones para realizar todo tipo de actividad física que se pueda emplear en la vida diaria, el Rol Físico que se relaciona con posibles problemas en el trabajo y otras actividades como el resultado de la propia salud física y la Vitalidad que es esa sensación de energía y vitalidad y se contrapone a la sensación de cansancio y agotamiento y el dolor Corporal (Guallar *et al.*, 2004)

Cuando nos referimos al bienestar físico, entendemos que cada uno de los órganos que comprenden nuestro cuerpo se encuentran en perfecto estado y en armonía. Todos ellos desarrollan la función que les corresponde, lo que permite que el cuerpo reaccione eficazmente a las exigencias diarias, desde las básicas como respirar, escuchar, observar, oler, tocar; hasta las más complejas como el metabolismo de nutrientes, la irrigación de oxígeno a todo el cuerpo, la eliminación de desechos y toxinas, la coordinación, la capacidad de pensamiento, la capacidad reproductiva, entre otras (Sánchez, 2015).

#### **2.2.4.2.1. Prevención de enfermedades**

La OIT, la cual ha señalado en varios informes la importancia de la prevención de enfermedades laborales para el desarrollo sostenible y la protección de los derechos humanos. En su informe “Promoción de la seguridad y salud en el trabajo”, la OIT afirma que “los accidentes y enfermedades laborales son una carga económica y social, pero también son una violación de los derechos humanos fundamentales, incluido el derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables” (OIT, 2013).

Gómez (2022) examina el papel de los sindicatos en la prevención de enfermedades laborales en Colombia. El estudio muestra que los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en la prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo, a través de la negociación de mejores condiciones de trabajo y la promoción de la formación en prevención de enfermedades laborales.

El estudio también muestra que los sindicatos pueden ser un recurso valioso para los trabajadores que necesitan asistencia para presentar una queja o reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

#### ***2.2.4.2.2. Prevención de accidente de trabajos***

Promover una cultura de la prevención y establecer medidas efectivas para la eliminación o reducción de los riesgos laborales. Además, se hace énfasis en la importancia de la investigación y el monitoreo continuo de la situación de las enfermedades laborales (Pérez et al., 2007).

La prevención de accidentes de trabajo en Perú se basa en la Ley N° 29783, que establece que los empleadores y el Estado deben garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras.

Vargas et al. (2018) llevaron a cabo un estudio para evaluar cómo los niveles de seguridad en el trabajo afectan el clima laboral de los empleados en empresas de servicios en Perú. Los resultados mostraron que existe un impacto significativo de los niveles de seguridad laboral en el clima organizacional. El estudio subraya la necesidad de que las empresas

de servicios en Perú implementen acciones para mejorar la seguridad en el trabajo, ya que esto podría repercutir positivamente en el clima laboral.

#### **2.2.4.2.3. Pausas activas**

Según el Ministerio de Salud del Perú, las pausas activas en el trabajo son momentos de descanso y relajación que ayudan a prevenir enfermedades y mejorar el rendimiento. Se recomienda realizarlas durante 5 minutos por cada 2 horas de trabajo sentado.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sugiere que las pausas activas se realicen al menos una vez en la mañana y otra por la tarde, con una duración máxima de 10 minutos.

Las pausas activas o gimnasia laboral son actividades físicas que se realizan con el fin de disminuir la sobrecarga muscular, mejorar la movilidad articular y corregir malas posturas que se generan al mantener una sola postura por un tiempo prolongado; además de activar la respiración, mejorar la circulación sanguínea y recuperar la energía corporal. Estas pausas ayudan también en la salud mental de cada uno de los trabajadores mejorando así el desempeño y la eficiencia en el trabajo (Gutiérrez, 2024).

#### **2.2.4.3. Bienestar emocional**

Hace referencia cuando una persona presenta un estado anímico positivo, es decir, cuando se sienten activos y enérgicos. Así como su estado anímico positivo por sentirse tranquilo y relajado (Mastretta, 2006).

El bienestar emocional se define como la habilidad de experimentar emociones, estados de ánimo, pensamientos y sentimientos positivos, así como la capacidad de adaptarse ante la adversidad, enfocarse en lo positivo y gestionar las emociones negativas que puedan surgir en diferentes situaciones. Esta capacidad favorece el desarrollo de relaciones más sólidas con las personas que nos rodean (Melkonian, 2021).

Por otro lado, el bienestar emocional también se describe como la capacidad de enfrentar de manera efectiva los desafíos diarios en diversas áreas de la vida, como lo personal, profesional, familiar y social. Implica disfrutar de un bienestar integral de manera consciente, con el objetivo de compartirlo con los demás. Aceptar que debemos buscar nuestro propio bienestar es fundamental, ya que esto contribuye activamente al bienestar general de la sociedad (Bisquerra, 2008).

El bienestar emocional se entiende como un estado de salud mental que contribuye a que los seres humanos presenten sentimientos de optimismo, confianza, compromiso, felicidad y sensación de satisfacción con uno mismo. Hoy sabemos que el bienestar emocional se relaciona con la adaptación positiva y el afrontamiento de adversidades y está asociado a una reducción de los factores de riesgo relacionados con los problemas de salud mental (Dienel y Tay, 2015)

El bienestar emocional consiste en la capacidad de las personas para involucrarse con sus sentimientos. Es un estado interpersonal, que implica la participación de una o más personas, así como intrapersonal (situación íntima). Significa sentirse cómodo de forma personal y manifestar de forma apropiada las emociones frente a los demás. El estrés y la depresión son problemas que han ido en aumento en las últimas décadas, según la OMS. La BRITISH HEART FOUNDATION indica que la actividad física puede mejorar el estado de ánimo y actuar contra el desarrollo de formas leves de depresión. Se sostiene que la autoestima de la población joven y adulta mejora con la actividad física; la relación entre ambas otorga beneficios claros a las personas (Sánchez, 2015).

#### **2.2.4.3.1. Satisfacción**

La satisfacción laboral es un efecto emergente que proviene del bienestar y la felicidad de los empleados en el trabajo, que afecta directamente al rendimiento de las empresas. Robbins & Coulter (2014) mencionan que “Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

La satisfacción laboral es la respuesta afectiva de los trabajadores a la relación entre sus necesidades, valores, expectativas y experiencias, y las condiciones de trabajo que perciben (Bracho, 1999)

Killian (1990) afirma, que existe una mayor productividad y por lo tanto mayores ganancias cuando los trabajadores están satisfechos con su trabajo.

Gibson et al. (1993) cuando señala que la alta satisfacción laboral mejora las condiciones laborales en las organizaciones, produciéndose un alto rendimiento, prontitud y rapidez en la ejecución, identificación con la organización, entusiasmo y optimismo.

#### **2.2.4.3.2. Seguridad**

Conservar y motivar a los buenos empleados, estos gerentes mejoran las condiciones de trabajo, amplían los derechos de los trabajadores, incrementan la seguridad laboral y se centran en las inquietudes de derechos humanos (Robbins & Coulter, 2014).

En definitiva, en la seguridad laboral importa de manera esencial la identificación de los peligros inherentes a los diversos puestos de trabajo, y la aplicación de la normativa adecuada para garantizar que las variables físicas y químicas sujetas a límites máximos no lleguen a valores por encima de estos (Muñoz et al., 2020).

Seguridad laboral es el control de las actuaciones, que implica mantener actualizado un registro de la prevención de riesgos.

#### **2.2.4.3.3. Estabilidad**

La estabilidad emocional es un rasgo de la personalidad que permite a las personas reaccionar de forma estable y equilibrada ante situaciones de éxito o fracaso. También implica la capacidad de comprender y aceptar las emociones propias y de los demás.

Goleman (1995) define la estabilidad emocional como la capacidad de gestionar las emociones de manera efectiva, manteniendo el control en situaciones estresantes y respondiendo de manera equilibrada. La estabilidad emocional es clave para el bienestar personal y el éxito profesional.

Nussbaum (1994) argumenta que la estabilidad emocional se relaciona con la capacidad de enfrentar y manejar las emociones de forma racional, en lugar de dejarse llevar por impulsos o reacciones desproporcionadas.

En el contexto laboral, el bienestar emocional incluye aspectos como el aprecio, el respeto y la seguridad en el lugar de trabajo. Esto también incluye relaciones saludables con colegas y superiores, así como un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

El trabajador que dispone de estabilidad emocional tiene la habilidad de asumir las situaciones complejas con seguridad y de una forma equilibrada. Ante un día a día lleno de adversidades, la manera en que un trabajador se enfrenta a ellas es primordial. La estabilidad emocional adecuada favorecerá que pueda enfrentarse a todo esto con entereza y sin perder los nervios, en la mayor parte de las ocasiones (Rubio, 2010).

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Afiliación**

La afiliación es según la Real Academia Española la "acción y efecto de afiliar", siendo afiliar "incorporar o inscribir a alguien en una organización o en un grupo".

#### **Agentes de Retención**

Las personas o entidades designadas por las leyes y normas tributarias, que por sus funciones o por razón de su actividad, oficio o profesión, intervengan en actos u operaciones en los cuales deben efectuar la deducción del tributo correspondiente, y presentarlo ante Impuestos Internos (Flores, 2019).

## **Beneficios Sociales**

El término “beneficio social” es una expresión utilizada diariamente por diversos actores en el ámbito laboral a nivel nacional, incluidos trabajadores, empleadores, autoridades, así como en la legislación y doctrina nacional. Todos ellos comprenden, o al menos intuyen, el significado de este concepto, a pesar de que la legislación actual no lo define explícitamente (Morales, 1998).

Los beneficios sociales son aquellos conceptos que reciben los trabajadores debido a su trabajo dependiente, sin que importe su origen (si es legal o convencional), el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio o si son obligatorios o voluntarios. Lo importante es lo que recibe el trabajador por su condición laboral (Toyama, 2001).

La legislación nacional reconoce como beneficios sociales el seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y la participación en las utilidades, basándose en lo establecido por el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo (Saco, 2001).

En conclusión, según la legislación laboral vigente, los beneficios sociales abarcan todos aquellos beneficios reconocidos por ley, como la compensación por tiempo de servicios (CTS), la indemnización por despido arbitrario, el seguro de vida, las vacaciones, las gratificaciones, y la participación en las utilidades de la empresa, así como otros derechos laborales que estén legalmente consagrados. Por lo tanto, cualquier asignación destinada a crear provisiones para los conceptos mencionados debería ser deducible (Bueno, 2005).

### **Clima laboral**

El clima laboral es un concepto muy complejo, sensible y dinámico. Es complejo debido a la cantidad de componentes que lo integran, sensible porque esos componentes pueden alterarlo, y dinámico porque al analizar estos elementos, podemos mejorarlos mediante la implementación de acciones correctivas (Maish, 2004).

Por otro lado, el clima laboral se define como "un conjunto de características del lugar de trabajo, que son percibidas por los individuos que allí laboran y que actúan como una fuerza fundamental para influir en su comportamiento laboral" (Hodgetts & Altman, 1985)

El clima laboral es la sensación que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral de su organización. Está relacionado con la percepción de los colaboradores sobre los factores que determinan la calidad de su experiencia en el trabajo.

### **Contribución**

Es el tributo cuya obligación tiene como hecho generador beneficios derivados de la realización de obras públicas o de actividades estatales (D.L. N°816,2013).

### **Derechohabientes**

Se consideran derechohabientes al cónyuge o concubina/o, así como a los hijos menores de edad y a los hijos mayores de edad que estén total y permanentemente incapacitados para trabajar, siempre que no sean afiliados obligatorios (ESSALUD, 2008).

### **Empleador/a**

Se denomina empleador/a a toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o, de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad pública que remunere a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación (Flores, 2019).

### **Impuesto**

Es el tributo cuyo cumplimiento no origina una contraprestación directa en favor del contribuyente por parte del Estado. (D.L. N°816,2013)

### **Impuesto a la renta de cuarta categoría**

Puedes considerarla la escala de los trabajadores independientes. Entonces, aquí podemos encontrar a las personas naturales que perciben ingresos sin relación de dependencia. Por consecuencia, los trámites relacionados al pago de este impuesto los realiza la misma persona. Adicionalmente, aquí también se incluyen los trabajadores del Estado con contrato CAS (Flores, 2019).

### **Inherente**

Lo inherente es aquello que constituye una característica inseparable de algo. Una propiedad inherente es la que por su naturaleza está unida a la cosa y no puede pensarse por fuera de ella. Las cosas inherentes son aquellas que no pueden elegirse, que van de manera obligatoria con algo, o que son constantes en algún tipo de situaciones (RAE, 2023).

### **Jerarquía**

Una de las propiedades sobresalientes de toda manifestación de vida es la tendencia a constituir estructuras multinivel de sistemas dentro de sistemas, desde los albores de la biología organicista estas estructuras multinivel han sido denominadas jerarquías. No obstante, este término puede resultar bastante equívoco al derivarse de las jerarquías humanas, estructuras éstas bastante rígidas, de dominación y control, y muy distintas del orden multinivel hallado en la naturaleza. Es conveniente observar que el importante concepto de red -la trama de la vida provee una nueva perspectiva sobre las denominadas jerarquías de la naturaleza (Capra, 2006).

### **Somatización**

Es un fenómeno que se produce cuando una persona expresa malestar emocional a través de síntomas físicos, sin que haya una causa orgánica que los justifique, La somatización es un fenómeno complejo y multidimensional, que se entiende mejor cuando se lo considera en el contexto de la interacción entre la mente y el cuerpo. Los síntomas de somatización a menudo están asociados con el estrés emocional y pueden ser una forma de expresar emociones reprimidas o dificultades psicológicas. Por ejemplo, una persona que está experimentando un alto grado de estrés en el trabajo puede comenzar a experimentar dolores de cabeza frecuentes, sin ninguna causa médica evidente (CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA, 2023)

**Tasa**

Es el tributo cuya obligación tiene como hecho generador la prestación efectiva por el Estado de un servicio público individualizado en el contribuyente. (D.L. N°816, 2013).

**Trabajador/a dependiente**

Se define como trabajador a toda persona natural que presta servicios personales en favor de un tercero, denominado empleador, en un marco de subordinación y bajo cualquier régimen laboral, sin importar la modalidad del contrato de trabajo.

También se incluye en esta categoría a las personas que tienen una relación como socio trabajador en una cooperativa, donde la relación con la cooperativa es tanto asociativa como laboral (SUNAT, 2021).

**Tributo**

Comprende: Impuesto, Contribución y Tasa. (D.L. N°816,2013)

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo fue básica.

La investigación básica o pura se lleva a cabo con el objetivo de ampliar el conocimiento teórico para el avance de una ciencia específica, sin enfocarse en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas. Se caracteriza por su formalidad y busca propósitos teóricos, orientándose hacia el enriquecimiento del acervo de conocimientos de una teoría particular. (Ander, 2011, p. 42)

El investigador pretende visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos. Lo principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (Hernández et al., 2010, p. 19).

#### 3.2 Nivel de investigación

El nivel del presente trabajo fue correlacional. Los estudios correlacionales, al examinar el grado de relación entre dos o más variables, miden cada una de estas variables (que se supone están relacionadas) y luego cuantifican o analizan la conexión entre ellas. Estas correlaciones se basan en hipótesis que son sometidas a prueba (Hernández *et al.*, 2010, p. 81).

### **3.3 Diseño de investigación**

El presente estudio se consideró un estudio no experimental y transeccional. El estudio es no experimental debido a que evalúa el fenómeno que ya se suscitó. Y es transeccional debido a que hace la evaluación de las variables en un determinado momento.

### **3.4 Población y muestra**

#### **3.4.1 Población**

La población estuvo constituida por los 698 vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna; según el anexo 02.

Población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (Fracica 1988, p. 36, como cito Bernal,2016).

La población se define como “el conjunto total de elementos o individuos que comparten ciertas características similares y sobre el cual se busca realizar inferencias”; también puede ser considerada como la unidad de análisis. (Jany ,1994, como cito Bernal,2016).

#### **3.4.2 Muestra**

La muestra estuvo comprendida por 187 vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna.

El muestreo es un procedimiento por el cual algunos miembros de una población - personas o cosas, se seleccionan como representativos de la población completa. La principal ventaja del muestreo es que nos

capacita para conocer algo acerca de una gran población con un costo bajo, razonable y con mayor rapidez (Baena ,2017)

La muestra suele ser definida como un subgrupo de la población (Sudman, 1976, como cito en Hernández et al., 2010).

La fórmula que se utilizó para obtener la muestra:

$$n = \frac{\frac{z^2 q}{E^2 p}}{1 + \frac{1}{N} \left[ \frac{z^2 q}{E^2 p} - 1 \right]}$$

Z = 1.96  
E = 0.10  
p = 0.60  
q = 0.40  
N = 698

$$n = \frac{\frac{(1.96)^2 (0.40)}{(0.10)^2 (0.60)}}{1 + \frac{1}{698} \left[ \frac{3.84 \times 0.40}{0.01 \times 0.06} - 1 \right]}$$

$$n = 187$$

La muestra fue de 187.

### 3.5 Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Cultura Tributaria Laboral	La cultura tributaria laboral es conjunto de valores, creencias, conductas de la población respecto a la tributación y la observancia de las leyes que la rigen, lo que conduce al cumplimiento permanente de los deberes fiscales.	Conocimiento de obligaciones tributarias laborales.	Conocimiento de obligaciones formales.  Conocimiento de obligaciones sustanciales.	Ordinal
		Conducta tributaria laboral	Declaraciones juradas  Pago de Tributos	
		Conciencia tributaria laboral	Valores  Educación cívico tributaria	
Variable 2: Bienestar laboral	El bienestar laboral de los trabajadores se manifiesta en la satisfacción del ambiente de trabajo y refleja en el bienestar económico, físico y emocional.	Bienestar Económico	Gratificación. CTS Bonificación Comisiones Estabilidad Laboral	Ordinal
		Bienestar Físico.	Prevención de enfermedades  Prevención de accidentes de trabajo.  Pausas Activas	
		Bienestar Emocional.	Satisfacción Seguridad Estabilidad.	

### **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1 Técnicas de recolección de datos**

Se utilizará la encuesta dirigida a los trabajadores que laboran como vendedores en la Feria 28 de julio, Tacna, para analizar su cultura tributaria laboral y el bienestar laboral.

La recolección de datos implica establecer contacto con los sujetos y organizar las actividades de recopilación, así como el propio registro de los datos en un formato que facilite su ordenamiento, permitiendo que se conviertan en información y simplificando el proceso de análisis (Neil Salkind ,1998, como cito Ñaupas et al.,2013)

Las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, etc. (Hernández et al., 2010).

#### **3.6.2 Instrumentos de recolección de datos**

Se utilizará el cuestionario dirigido a los trabajadores que laboran como vendedores en la Feria 28 de julio, Tacna, para analizar su cultura tributaria laboral y el bienestar laboral.

Se seleccionan los instrumentos de recolección de datos, con el fin de obtener la información empírica necesaria para alcanzar los objetivos propuestos con la investigación y se pueda comprobar la hipótesis formulada (Behar, 2018, p.54).

### **3.7 Tratamiento de datos**

#### **Procesamiento de datos**

El procesamiento y análisis de los datos se hará a través del programa Microsoft Excel 2010, y con la ayuda de las técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial.

En cuanto a la estadística Descriptiva, se utilizarán:

- Tablas de frecuencia absoluta de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores.
- Tablas de contingencia. Este tipo de tablas se empleará para visualizar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los diferentes conjuntos de indicadores analizados al mismo tiempo.

En relación con la estadística inferencial, se utilizará para comprobar las hipótesis.

- Tablas de contingencia. Este tipo de tablas se empleará para mostrar la distribución de los datos según las categorías o niveles de los diferentes conjuntos de indicadores analizados de manera simultánea.

En lo que respecta a la estadística inferencial, se utilizará para evaluar las hipótesis planteadas.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1 Presentación

En este capítulo se analiza las variables de estudio, para lograr el objetivo que es: Determinar cómo la cultura tributaria laboral se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021. Asimismo, se desarrolla la contrastación de las hipótesis, tanto general y secundarias.

#### Escala de valoración

Niveles y Rangos	Bajo	Regular	Alto
Cultura Tributaria Laboral	[17-39]	[40-62]	[63-85]

### 4.2 Presentación, análisis e interpretación de resultados

#### 4.2.1. Variable Independiente: Cultura Tributaria Laboral

**Tabla 1**

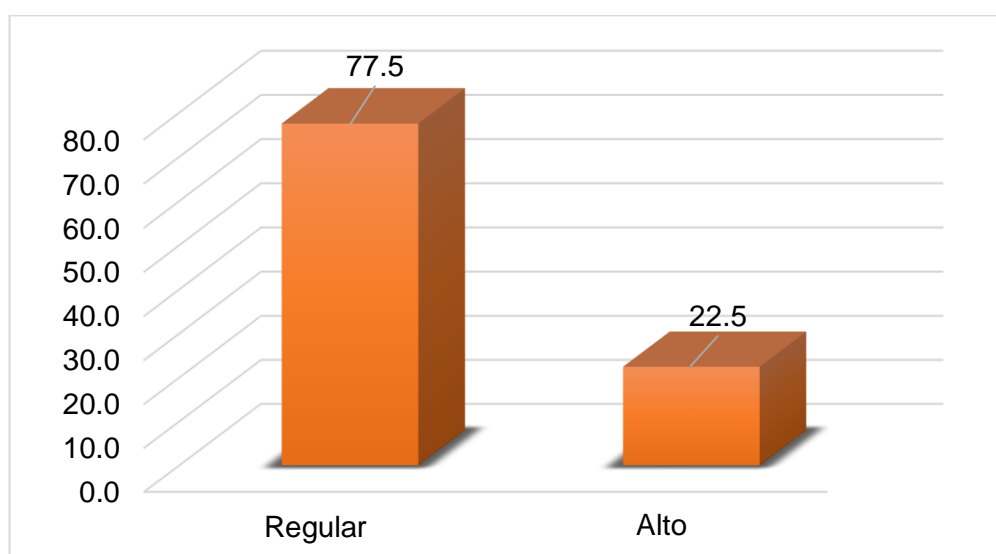
*Cultura tributaria laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	145	77,5	77,5
Alto	42	22,5	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 1**

*Cultura tributaria laboral*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 1 y figura 1, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la cultura tributaria laboral: Bajo (0,0 %), regular (77,5 %) y Alto (22,5 %).

**4.2.1.1. Dimensión 1: Conocimiento de obligaciones tributarias laborales.**

**Escala de valoración**

Niveles y Rangos	Bajo	Regular	Alto
Conocimiento de obligaciones tributarias laborales.	[7-16]	[17-26]	[27-35]

**Tabla 2**

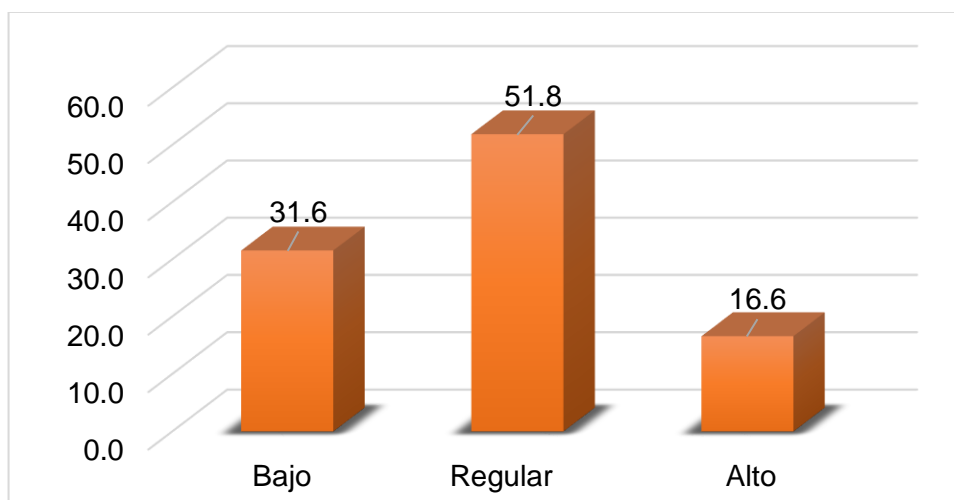
### *Conocimiento de obligaciones tributarias laborales*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	59	31.6	31.6
Regular	97	51.8	83.4
Alto	31	16.6	100.0
Total	187	100.0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

### **Figura 2**

#### *Conocimiento de obligaciones tributarias laborales*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 2 y figura 2, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto al conocimiento de obligaciones tributarias laborales: Bajo (31,6 %), regular (51,8 %) y Alto (16,6 %).

**Indicador:** Conocimiento de obligaciones formales.

### **Tabla 3**

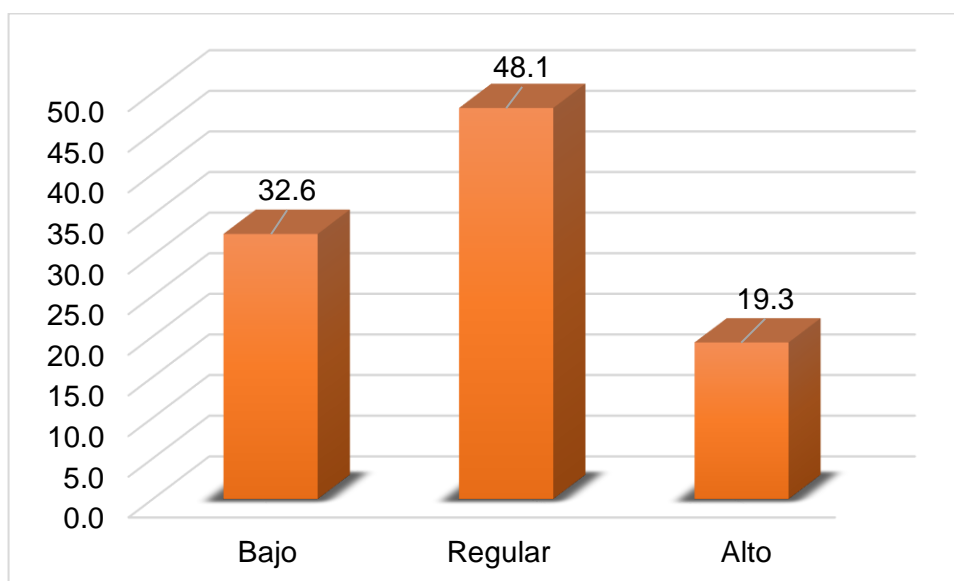
### Conocimiento de obligaciones formales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	61	32,6	32,6
Regular	90	48,1	80,7
Alto	36	19,3	100,0
Total	187	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

**Figura 3**

### Conocimiento de obligaciones formales



Nota. Tabla.

La información que presenta la tabla 3 y figura 3, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto al Conocimiento de obligaciones formales: Bajo (32,6 %), regular (48,1 %) y alto (19,3 %).

**Indicador:** Conocimiento de obligaciones sustanciales.

**Tabla 4**

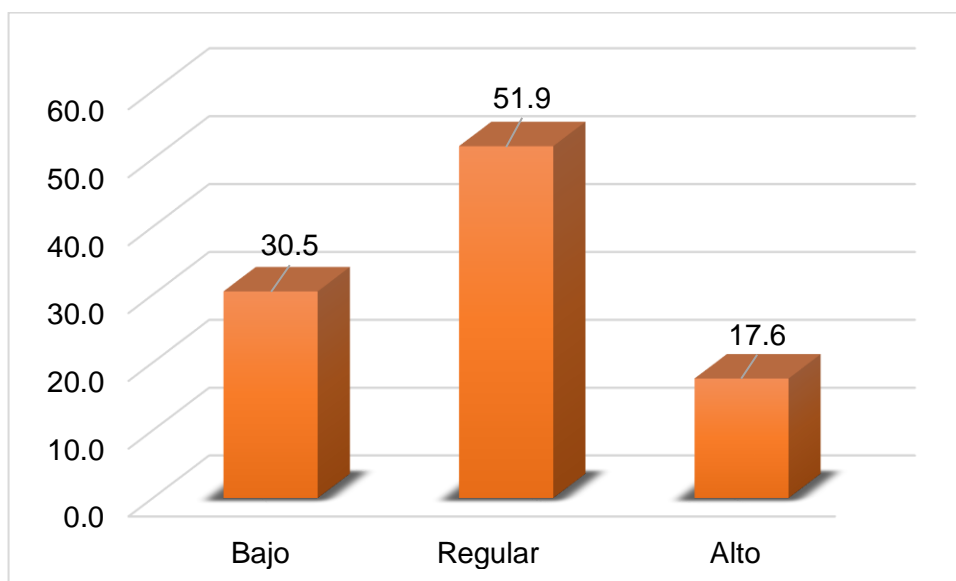
### *Conocimiento de obligaciones sustanciales*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	57	30,5	30,5
Regular	97	51,9	82,4
Alto	33	17,6	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 4**

### *Conocimiento de obligaciones sustanciales*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 1 y figura 1, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto al Conocimiento de obligaciones sustanciales: bajo (30,5 %), regular (51,9 %) y alto (17,6 %).

#### **4.2.1.2. Dimensión 2: Conducta tributaria laboral**

### Escala de valoración

Niveles y Rangos	Bajo	Regular	Alto
Conducta tributaria laboral	[4-9]	[10-15]	[16-20]

**Tabla 5**

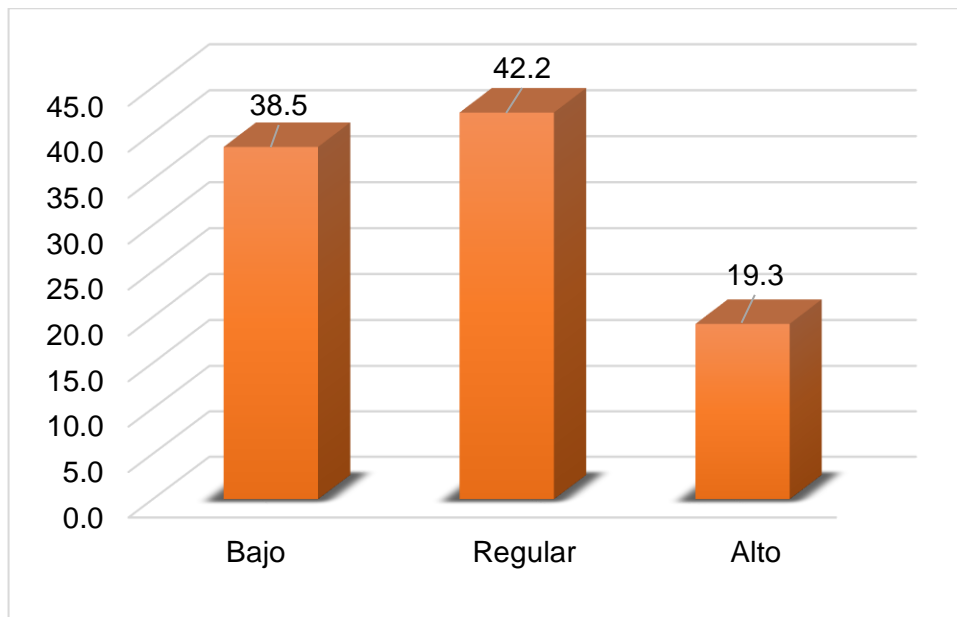
*Conducta tributaria laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	72	38,5	38,5
Regular	79	42,2	80,7
Alto	36	19,3	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 5**

### *Conducta tributaria laboral*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 5 y figura 5, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la conducta tributaria laboral: bajo (38,5 %), regular (42,2 %) y alto (19,3 %).

**Indicador:** Declaraciones juradas.

**Tabla 6**

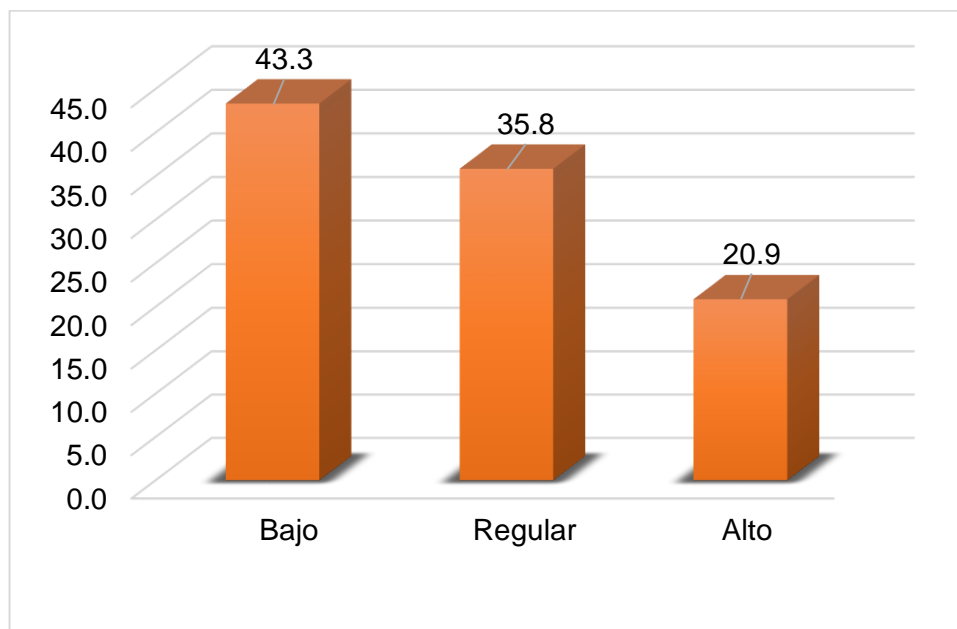
*Declaraciones juradas*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	81	43,3	43,3
Regular	67	35,8	79,1
Alto	39	20,9	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 6**

*Declaraciones juradas*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 6 y figura 6, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a las Declaraciones juradas: bajo (43,3 %), regular (35,8 %) y alto (20,9 %).

**Indicador:** Pago de tributos.

**Tabla 7**

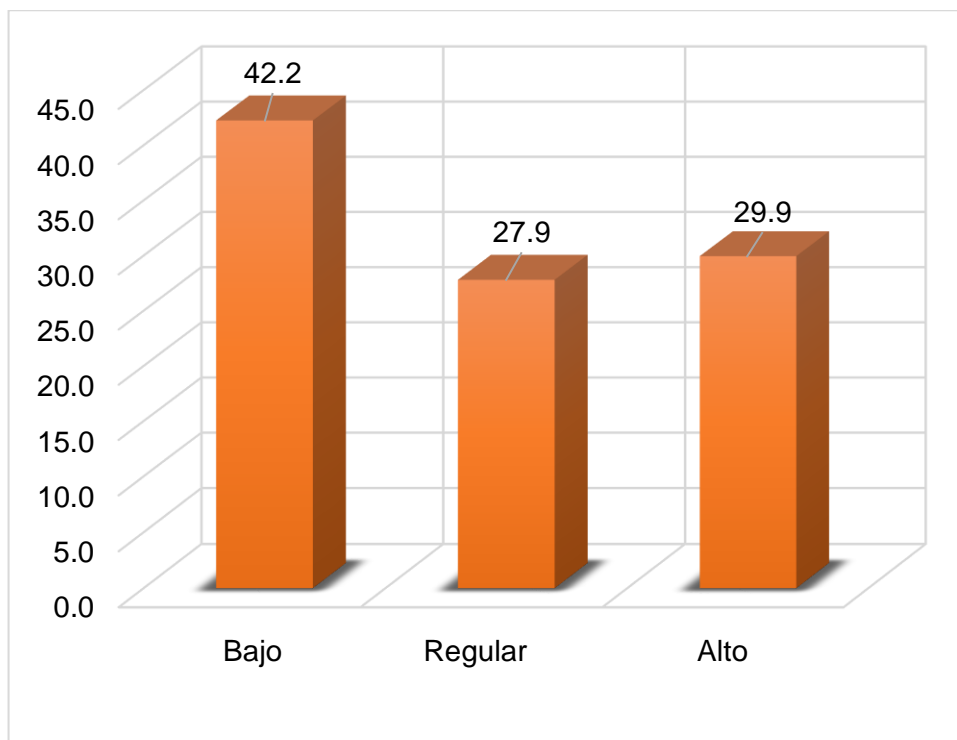
*Pago de tributos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	79	42,2	42,2
Regular	52	27,9	70,1
Alto	56	29,9	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 7**

### Pago de tributos



Nota. Tabla.

La información que presenta la tabla 7 y figura 7, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto al pago de tributos: bajo (42,2 %), Regular (27,9 %) y alto (29,9 %).

#### 4.2.1.3. Dimensión 3: Conciencia tributaria laboral

##### Escala de Valoración

Niveles y Rangos	Bajo	Regular	Alto
Conciencia tributaria laboral	[6-14]	[15-23]	[23-30]

Tabla 8

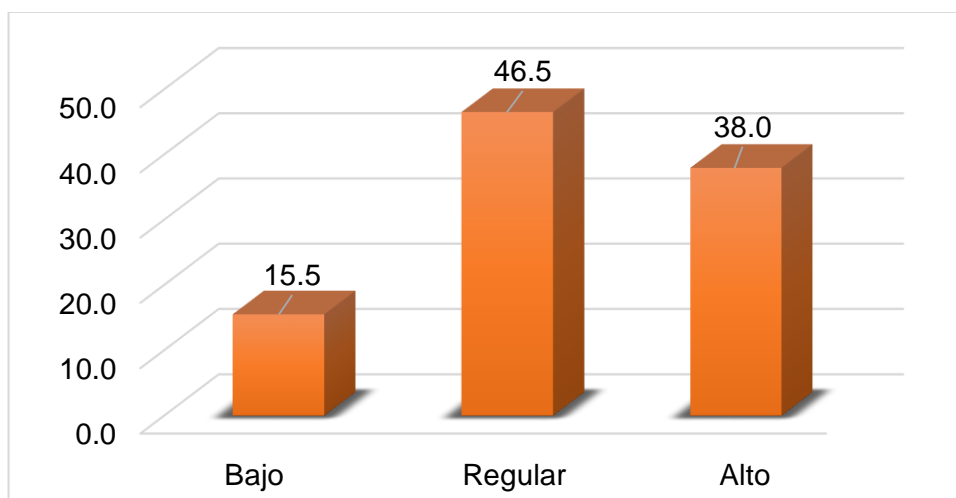
### Conciencia tributaria laboral

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	29	15,5	15,5
Regular	87	46,5	62,0
Alto	71	38,0	100,0
Total	187	100,0	

Nota. Aplicación de cuestionario.

### Figura 8

#### Conciencia tributaria laboral



Nota. Tabla.

La información que presenta la tabla 8 y figura 8, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la Conciencia tributaria laboral: menor (15,5 %), regular (46,5 %) y mayor (38,0 %).

**Indicador:** Valores.

**Tabla 9**

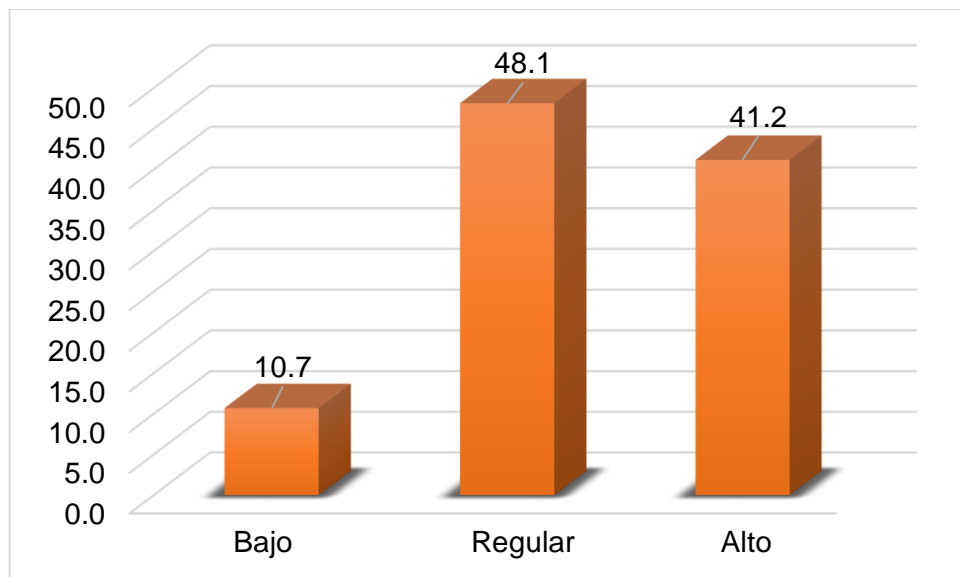
*Valores*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	20	10,7	10,7
Regular	90	48,1	58,8
Alto	77	41,2	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 9**

*Valores*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 9 y figura 9, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a los valores: bajo (10,7 %), regular (48,1 %) y alto (41,2 %).

**Indicador:** Educación cívico tributaria.

**Tabla 10**

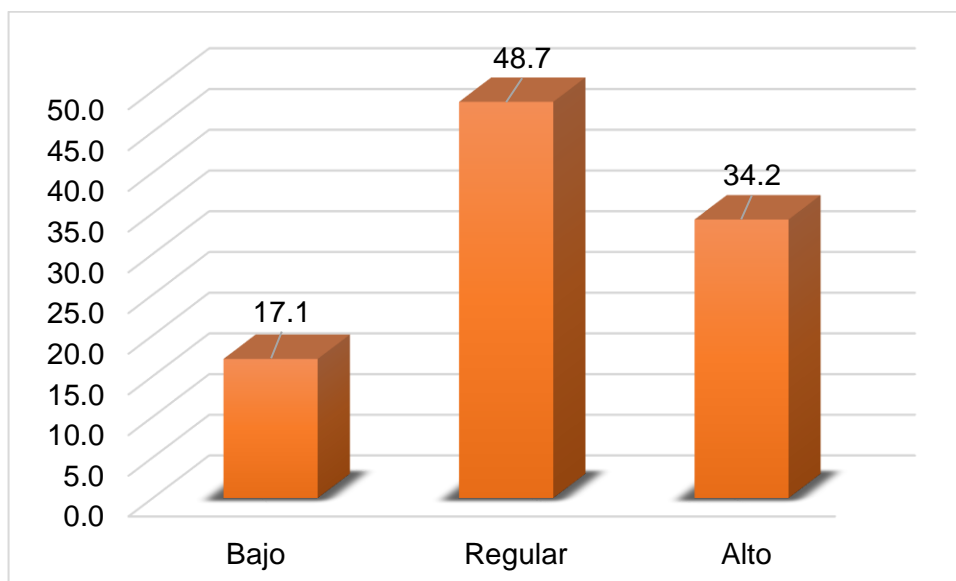
*Educación cívico tributaria*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	32	17,1	17,1
Regular	91	48,7	65,8
Alto	64	34,2	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 10**

*Educación cívico tributaria*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 10 y figura 10, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la Educación cívico tributaria cultura tributaria laboral: bajo (17,1 %), regular (48,7 %) y alto (34,2 %).

#### **4.2.2. Variable dependiente: Bienestar laboral**

##### **Escala de valoración**

Niveles y Rangos	Menor	Regular	Mayor
Bienestar laboral	[17-39]	[40-62]	[63-85]

**Tabla 11**

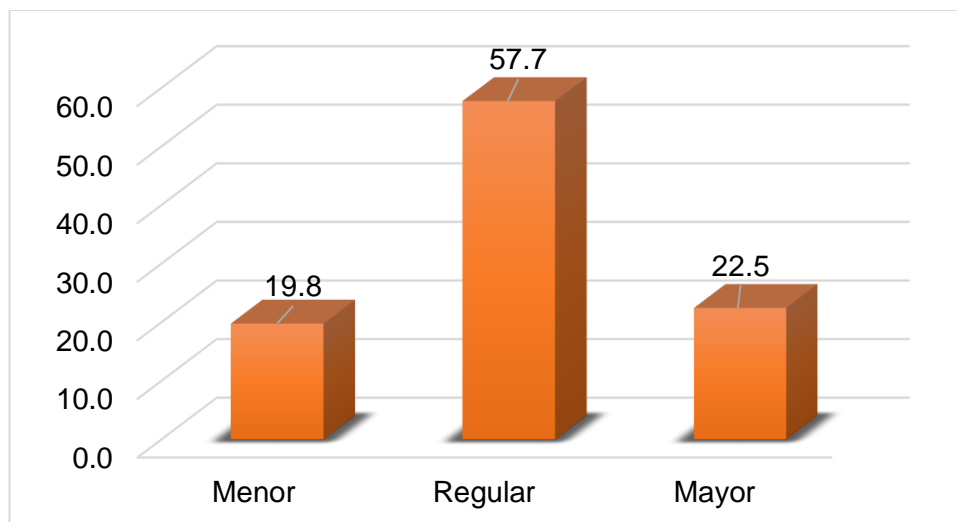
*Bienestar Laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	37	19,8	19,8
Regular	108	57,7	77,5
Alto	42	22,5	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 11**

*Bienestar Laboral*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 11 y figura 11, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto al Bienestar laboral: bajo (19,8 %), regular (57,7 %) y alto (22,5 %).

#### 4.2.2.1. Dimensión 1: Bienestar Económico

##### Escala de valoración

Niveles y Rangos	Menor	Regular	Mayor
Bienestar Económico	[5-11]	[12-18]	[19-25]

**Tabla 12**

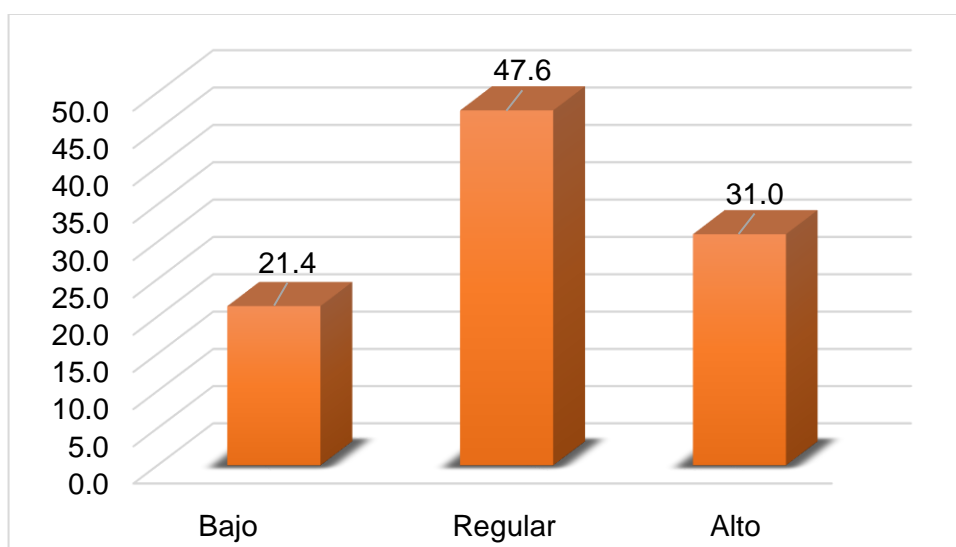
##### *Bienestar Económico*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	40	21,4	21,4
Regular	89	47,6	69,0
Alto	58	31,0	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 12**

##### *Bienestar Económico*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 12 y figura 12, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto al Bienestar Económico: bajo (21,4 %), regular (47,6 %) y alto (31,0 %).

**Indicador:** Gratificación.

**Tabla 13**

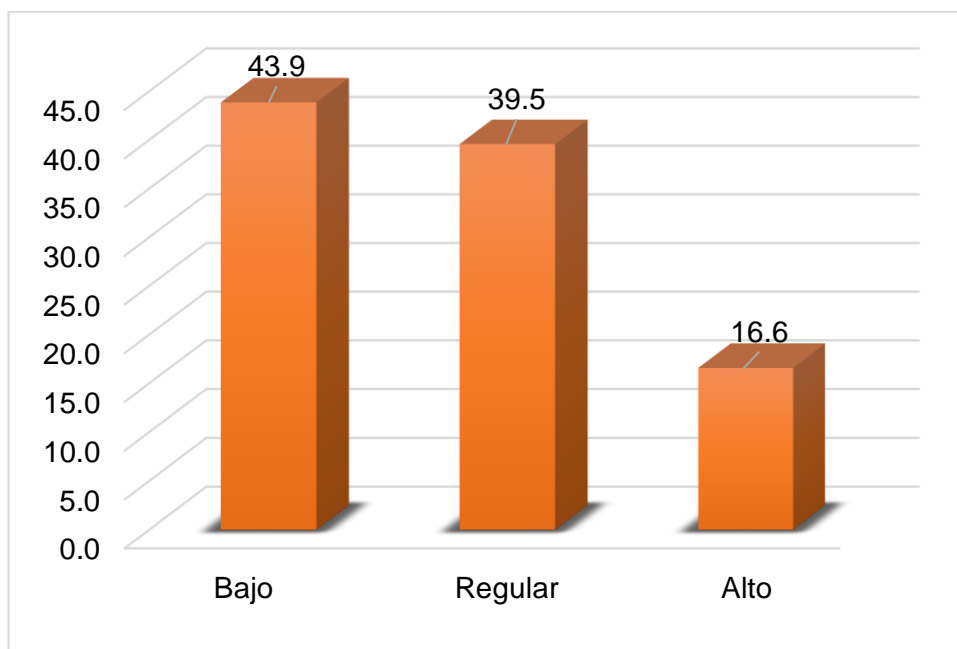
*Gratificación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	82	43,9	43,9
Regular	74	39,5	83,4
Alto	31	16,6	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 13**

*Gratificación*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 13 y figura 13, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la gratificación: bajo (43,9 %), regular (39,5 %) y alto (16,6 %).

**Indicador: CTS.**

**Tabla 14**

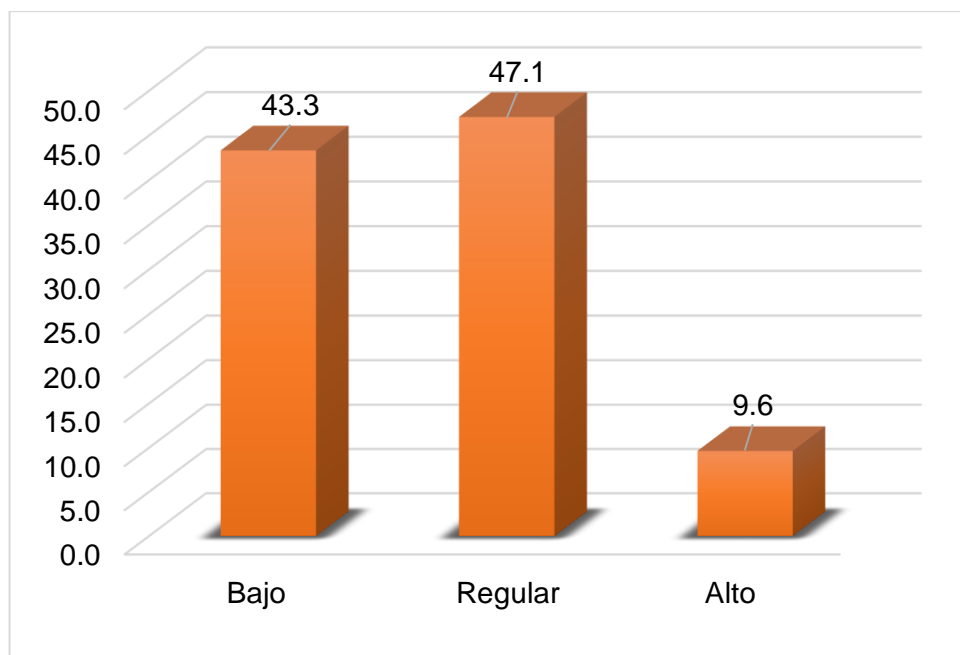
*CTS*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	81	43,3	43,3
Regular	88	47,1	90,4
Alto	18	9,6	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 14**

*CTS*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 14 y figura 14, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto al CTS: bajo (43,3 %), regular satisfacción (47,1 %) y alto (9,6 %).

**Indicador:** Bonificación.

**Tabla 15**

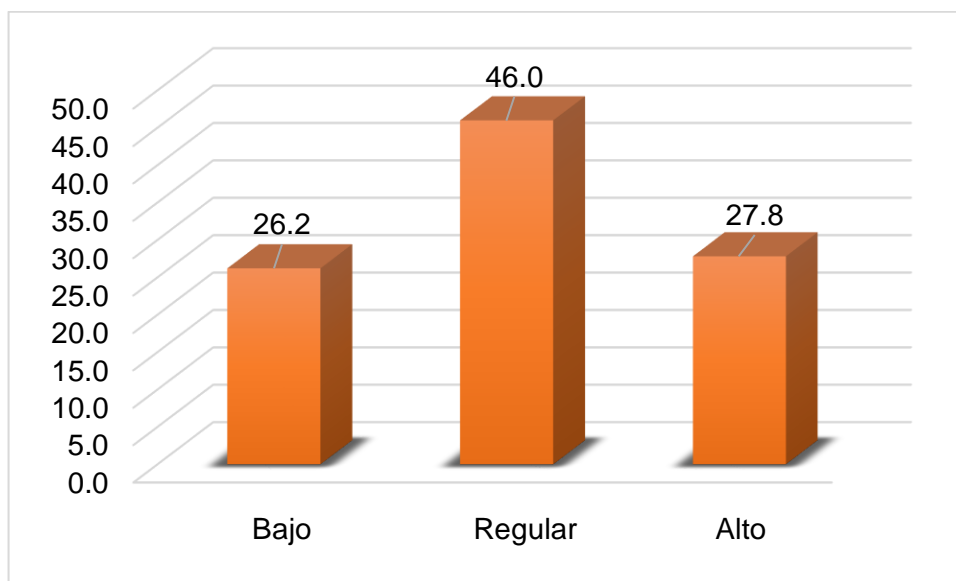
*Bonificación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	49	26,2	26,2
Regular	86	46,0	72,2
Alto	52	27,8	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 15**

*Bonificación*



*Nota. Tabla.*

La información que presenta la tabla 15 y figura 15, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la bonificación: bajo (26,2 %), regular (46,0 %) y alto (27,8 %).

**Indicador:** Comisiones.

**Tabla 16**

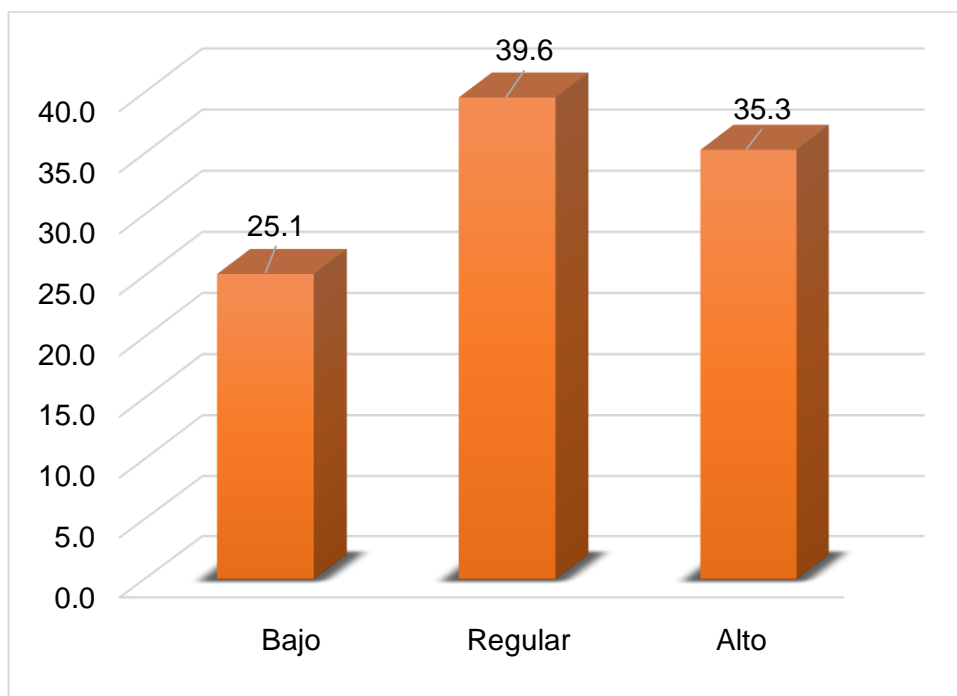
*Comisiones*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	47	25,1	25,1
Regular	74	39,6	64,7
Alto	66	35,3	100,0
Total	187	100,0	

*Nota. Aplicación de cuestionario.*

**Figura 16**

*Comisiones*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 16 y figura 16, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a las comisiones: bajo (25,1 %), regular (39,6 %) y alto (35,3%).

**Indicador:** Estabilidad Laboral.

**Tabla 17**

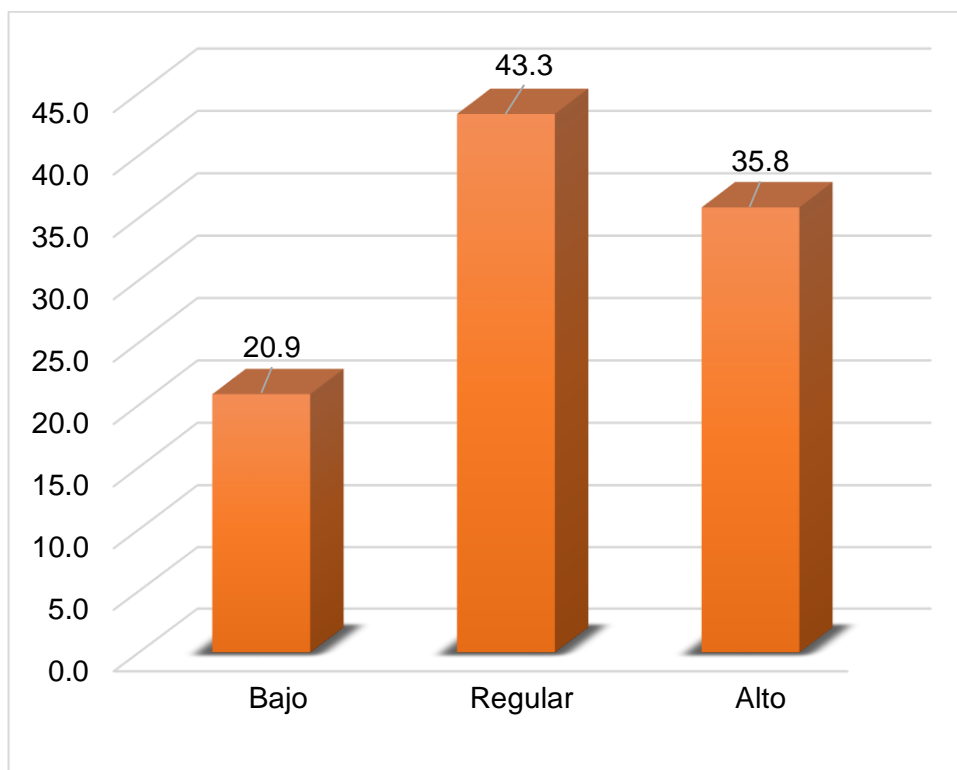
*Estabilidad laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	39	20,9	20,9
Regular	81	43,3	64,2
Alto	67	35,8	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 17**

*Estabilidad laboral*



*Nota. Tabla.*

La información que presenta la tabla 17 y figura 17, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la estabilidad laboral: bajo (20,9 %), regular (43,3 %) y alto (35,8%).

#### 4.2.2.2. Dimensión 2: Bienestar físico.

##### Escala de valoración

Niveles y Rangos	Bajo	Regular	Alto
Bienestar Físico.	[6-14]	[15-22]	[23-30]

**Tabla 18**

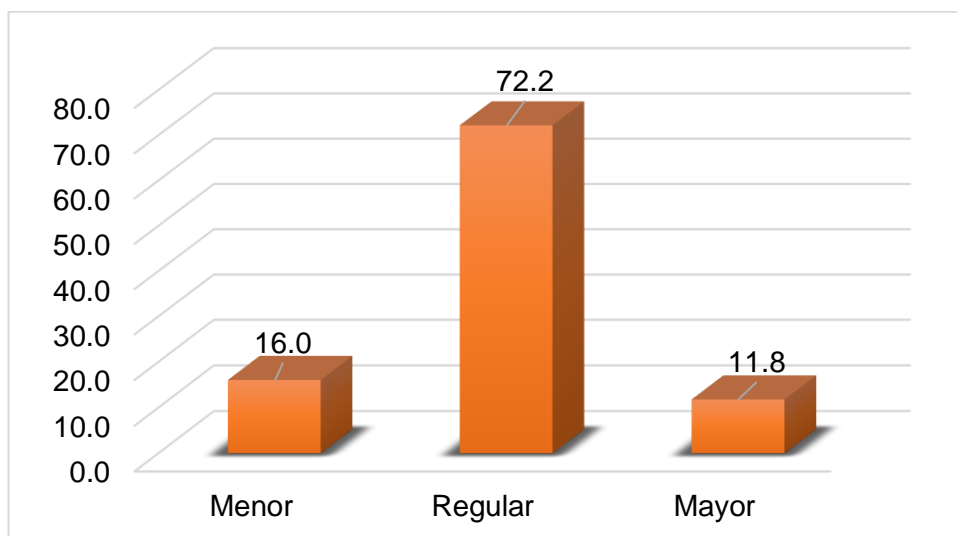
*Bienestar Físico*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	30	16,0	16,0
Regular	135	72,2	88,2
Alto	22	11,8	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 18**

*Bienestar físico*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 18 y figura 18, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto al bienestar físico: bajo (16,0 %), regular (72,2 %) y alto (11,8 %).

**Indicador:** Prevención de enfermedades.

**Tabla 19**

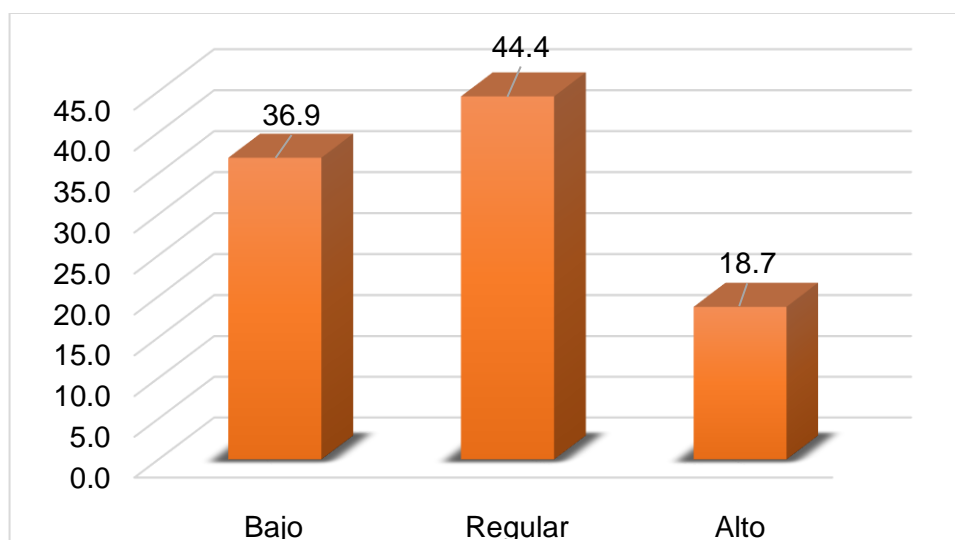
*Prevención de enfermedades*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	69	36,9	36,9
Regular	83	44,4	81,3
Alto	35	18,7	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 19**

*Prevención de enfermedades*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 19 y figura 19, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la Prevención de enfermedades: bajo (36,9 %), regular (44,4 %) y alto (18,7 %).

**Indicador:** Prevención de accidentes de trabajo.

**Tabla 20**

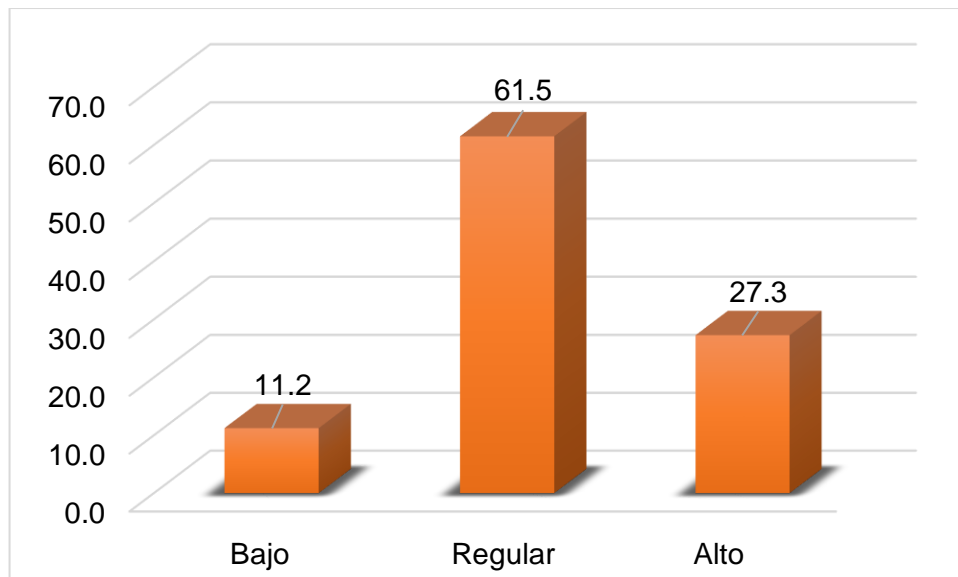
*Prevención de accidentes de trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	21	11,2	11,2
Regular	115	61,5	72,7
Alto	51	27,3	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 20**

*Prevención de accidentes de trabajo*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 20 y figura 20, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la Prevención de accidentes de trabajo: bajo (11,2 %), regular (61,5 %) y alto (27,3 %).

**Indicador:** Pausas Activas.

**Tabla 21**

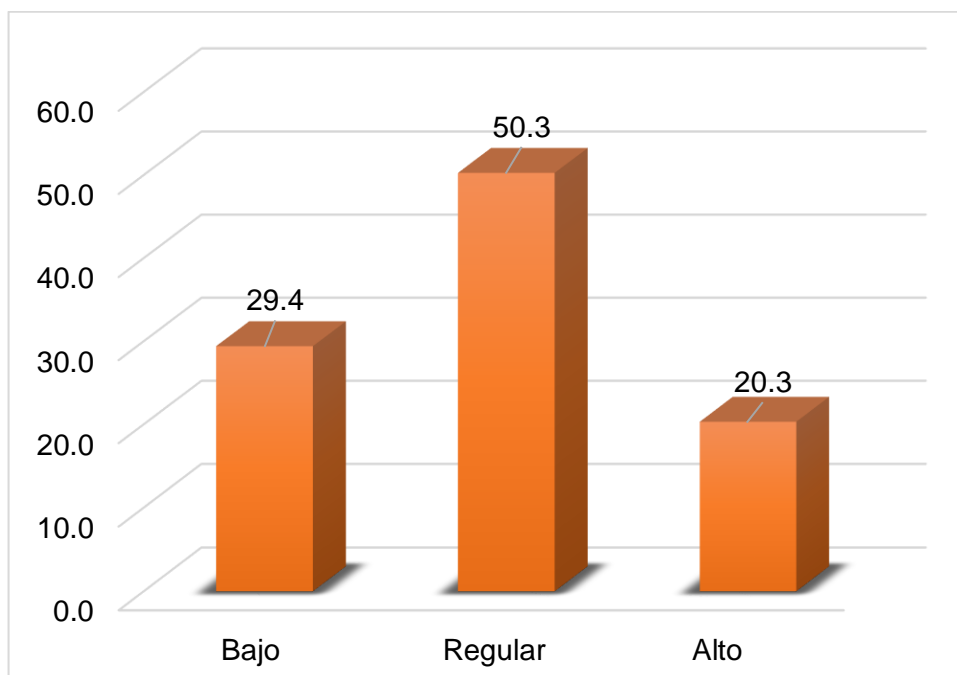
*Pausas Activas*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	55	29,4	29,4
Regular	94	50,3	79,7
Alto	38	20,3	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 21**

*Pausas Activas*



*Nota. Tabla.*

La información que presenta la tabla 21 y figura 21, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a las Pausas Activas: bajo (29,4 %), regular (50,3 %) y alto (20,3 %).

#### **4.2.2.3. Dimensión 3: Bienestar emocional.**

##### **Escala de valoración**

Niveles y Rangos	Menor	Regular	Mayor
Bienestar Emocional.	[6-14]	[15-22]	[23-30]

**Tabla 22**

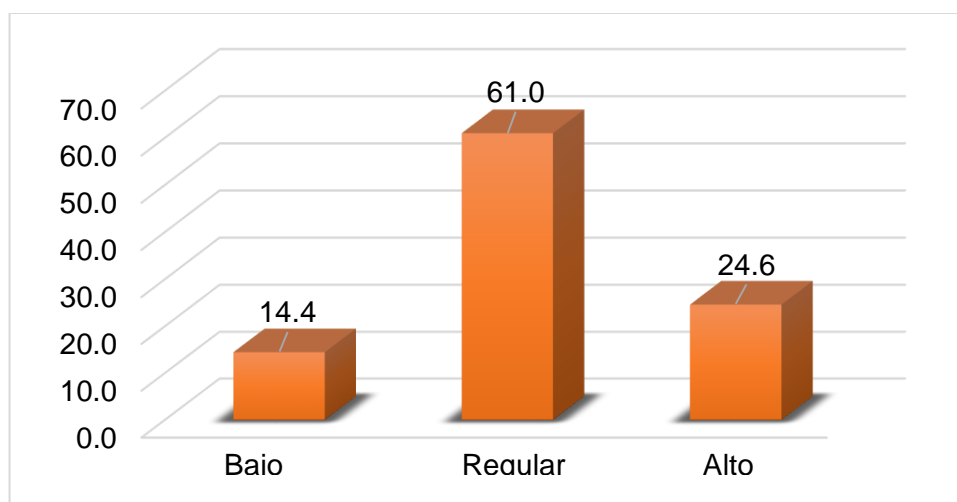
*Bienestar emocional*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	27	14,4	14,4
Regular	114	61,0	75,4
Alto	46	24,6	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 22**

*Bienestar emocional*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 22 y figura 22, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto al Bienestar emocional: baja (14,4 %), regular (61,0 %) y alto (24,6 %).

**Indicador:** Satisfacción.

**Tabla 23**

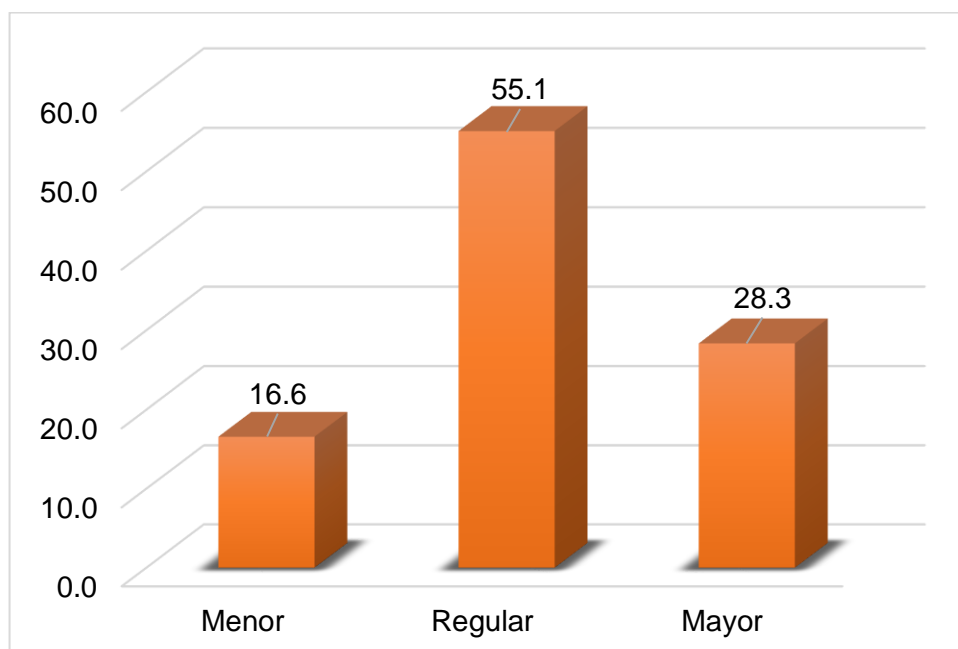
*Satisfacción*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	31	16,6	16,6
Regular	103	55,1	71,7
Alto	53	28,3	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 23**

*Satisfacción*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 23 y figura 23, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la satisfacción: bajo (16,6 %), regular (55,1 %) y alto (28,3 %).

**Indicador:** Seguridad

**Tabla 24**

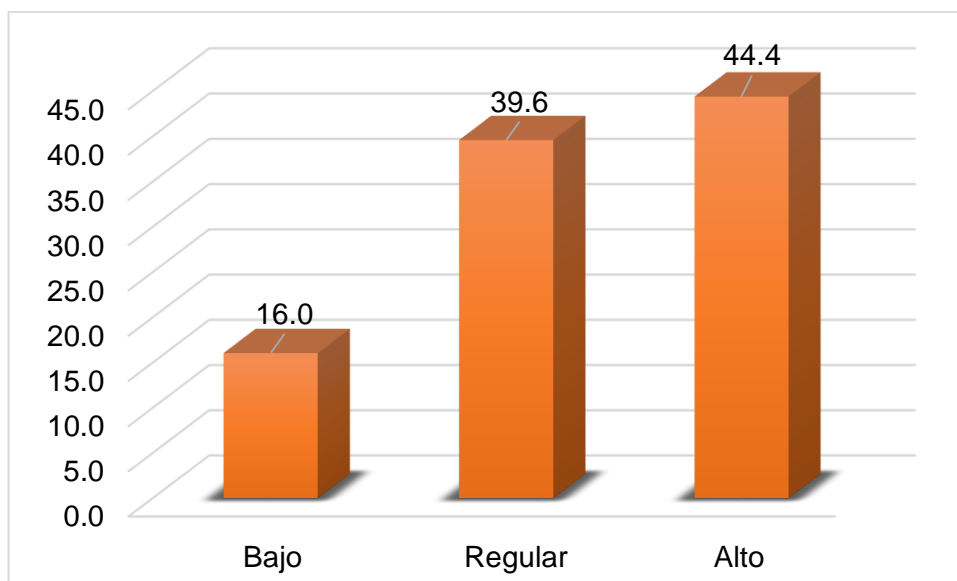
*Seguridad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	30	16,0	16,0
Regular	74	39,6	55,6
Alto	83	44,4	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 24**

*Seguridad*



*Nota. Tabla.*

La información que presenta la tabla 24 y figura 24, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la seguridad: bajo (16,0 %), regular (39,6 %) y alto (44,4 %).

**Indicador:** Estabilidad.

**Tabla 25**

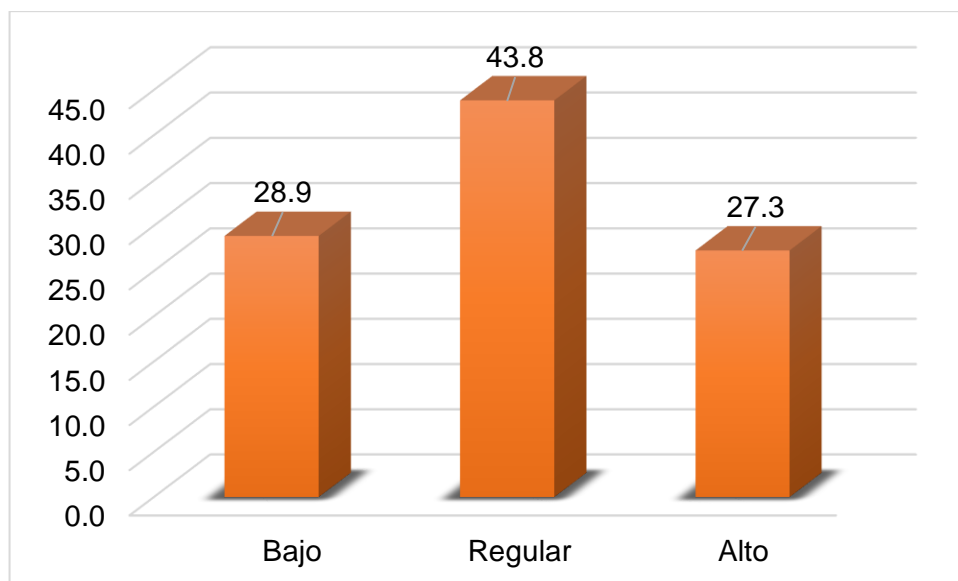
*Estabilidad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	54	28,9	28,9
Regular	82	43,8	72,7
Alto	51	27,3	100,0
Total	187	100,0	

*Nota.* Aplicación de cuestionario.

**Figura 25**

*Estabilidad*



*Nota.* Tabla.

La información que presenta la tabla 25 y figura 25, consigna los siguientes resultados en las distintas categorías con respecto a la estabilidad: baja (28,9 %), regular (43,8 %) y alto (27,3 %).

### 4.3 Prueba de Normalidad

#### De la variable Cultura tributaria laboral

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho : Los datos provienen de una distribución normal.

H1 : Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

**Tabla 26**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vi	,090	187	,001	,972	187	,001

*Nota.* Tomado del procesamiento en el SPSS.

## Interpretación

Según los valores de la tabla, en relación que a la evaluación de la variable cultura tributaria laboral y porque el número de datos son 187, por lo que se considera la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde la significancia asintótica o p-valor es de 0,001, lo cual es menor que 0,05 por lo que se rechaza la Ho. Por lo tanto, los datos de la variable no provienen de una distribución normal.

### De la variable Bienestar laboral

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho : Los datos provienen de una distribución normal.

H1 : Los datos no provienen de una distribución normal.

SIG o p-valor > 0,05: Se acepta Ho

SIG o p-valor < 0,05: Se rechaza Ho

### Tabla 27

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total_vd	,078	187	,007	,984	187	,033

*Nota.* Tomado del procesamiento en el SPSS.

## **Interpretación**

De acuerdo a los valores de la tabla, con respecto a la evaluación de la variable Bienestar laboral y porque el número de datos son 187, e toma en cuenta aplicó la prueba de kolmogorov-Smirnov, donde la significancia asintótica o p-valor es de 0,007, lo cual es menor que 0,05 por lo que se rechaza la  $H_0$ .

Así interpretamos que los datos de la variable no provienen de una distribución normal.

### **4.4 Contrastación de hipótesis**

Para probar estas hipótesis se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, dado que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación.

La cultura tributaria laboral se relaciona directamente con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021.

#### 4.3.1. Verificación de la hipótesis general

a) **Hipótesis Estadística:**

Ho : La cultura tributaria laboral no se relaciona directamente con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021.

H1: La cultura tributaria laboral se relaciona directamente con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021.

b) **Nivel de significancia:** 5%=0,05

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho.

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

#### Tabla 28

*La cultura tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021.*

		Cultura tributaria laboral	Bienestar laboral	
Rho de Spearman	Cultura tributaria laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0,999
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	187	187
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	0,999	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	187	187

*Nota.* Tomado del procesamiento de la aplicación de la encuesta.

e) **Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si la Sig es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si la Sig es mayor a 0,05

f) **Interpretación:**

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: La cultura tributaria laboral se relaciona directamente con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021.

#### **4.3.2. Verificación de las Hipótesis Específicas**

##### **Verificación de la Primera Hipótesis Específica**

a) **Hipótesis Estadística:**

$H_0$ : El conocimiento de las obligaciones tributarias laborales no se relaciona considerablemente con el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio.

$H_1$ : El conocimiento de las obligaciones tributarias laborales se relaciona considerablemente con el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio.

b) **Nivel de significancia:** 5%=0,05

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho.

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

### Tabla 29

*El conocimiento de las obligaciones tributarias laborales y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio.*

		Conocimiento de las obligaciones tributarias laborales		Bienestar laboral	
Rho de Spearman	Conocimiento de las obligaciones tributarias laborales	Coeficiente de correlación	1.000	0,939*	
		Sig. (bilateral)		0,000	
		N	187	187	
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	0,939*	1.000	
		Sig. (bilateral)	0,000		
		N	187	187	

*Nota.* Tomado del procesamiento de la aplicación de la encuesta.

e) **Regla de decisión:**

Rechazar Ho si la Sig es menor a 0,05

No rechazar Ho si la Sig es mayor a 0,05

f) **Interpretación:**

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: El conocimiento de las obligaciones tributarias laborales se relaciona considerablemente

con el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.

### **Verificación de la Segunda Hipótesis Específica**

#### **a) Hipótesis Estadística:**

Ho: No existe relación significativa entre la conducta tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio.

H1: Existe relación significativa entre la conducta tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio.

b) **Nivel de significancia:**  $5\%=0,05$

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

**Tabla 30**

*Existe relación significativa entre la conducta tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio.*

			Conducta tributaria laboral	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Conducta tributaria laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0,890*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	187	187
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	0,890*	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	187	187

*Nota.* Tomado del procesamiento de la aplicación de la encuesta.

**e) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si la Sig es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si la Sig es mayor a 0,05

**f) Interpretación:**

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre la conducta tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.

## Verificación de la Tercera Hipótesis Específica

### a) Hipótesis Estadística:

Ho: No existe relación significativa entre conciencia tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio

H1: Existe relación significativa entre conciencia tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.

b) **Nivel de significancia:**  $5\%=0,05$

c) **Zona de rechazo:** mayor que 0,05, se acepta Ho

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

**Tabla 31**

*Existe relación significativa entre conciencia tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio*

			Conciencia tributaria laboral	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Conciencia tributaria laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0,826*
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	187	187
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	0,826*	1.000
Sig. (bilateral)		0,000		
N		187	187	

*Nota.* Tomado del procesamiento de la aplicación de la encuesta.

**e) Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si la Sig es menor a 0,05

No rechazar  $H_0$  si la Sig es mayor a 0,05

**f) Interpretación:**

Se observa que la significancia asintótica es 0,000 menor a 0,05; por tanto, se tiene la siguiente conclusión: Existe relación significativa entre conciencia tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de Resultados**

El presente estudio de investigación titulado: “CULTURA TRIBUTARIA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN COMO VENEDORES DE LA FERIA 28 DE JULIO, TACNA 2021”, se efectuó centrando la investigación en los criterios de las variables: Cultura Tributaria Laboral y Bienestar laboral.

Se observa en los resultados que en la variable independiente: Cultura tributaria laboral, que más del 60 % de vendedores del centro comercial Feria 28 de Julio, aceptan que existe un grado alto de relación entre la Cultura tributaria laboral y el Bienestar laboral.

Los resultados se contrastan con Aguirre (2018), quien concluye que los comerciantes de este sector presentan una adecuada cultura tributaria, la cual ha evolucionado positivamente

Se pudo verificar que la mayor proporción de vendedores (51,8 %) tienen conocimiento regular de las obligaciones tributarias laborales, por lo que es importante que la Administración Tributaria y superintendencia de nacional de fiscalización laboral realice monitoreo sobre el cumplimiento de estas. Estos resultados están relacionados con Velazquez (2020) laboró el estudio” Cultura Tributaria En El Cumplimiento De Obligaciones Tributarias En Los Comerciantes Del Centro Comercial Túpac Amaru II Tacna - 2020”, que tuvo una población que estuvo compuesta por 150 comerciantes, Se confirmó que existe una fuerte relación entre la cultura tributaria y el

cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte de los comerciantes del Centro Comercial Túpac Amaru II de Tacna, donde evidencia en que un número considerable de contribuyentes tiene un conocimiento limitado sobre el régimen tributario que les corresponde desde el punto de vista legal. Además, la mayoría de ellos señala que raramente han recibido información a través de medios informativos, como trípticos, folletos o talleres.

Los resultados indican que la conducta tributaria laboral del contribuyente es regular en 42.20% y baja en 38.5% , estos resultados contrastan con Bayona (2020) elaboró el estudio "La cultura tributaria y su influencia en la evasión de impuestos en el mercado modelo - Chiclayo, 2018", integrada por una población 300 emprendedores, y concluye que el fortalecer y mejorar la cultura tributaria ayuda a que el rango de microempresarios que cumplen sus pagos tributarios sea más alto, esto congruente con las declaraciones jurada y, pago de tributos que arroja un nivel bajo en más del 40%.

Por otro lado la conciencia tributaria laboral refleja un nivel un regular (46.50%) , esto va relacionado con los valores y educación cívico tributario se relaciona con Jara (2016) quien determinó que la laboró el estudio "Cultura Tributaria Fiscal en Busca del Cumplimiento Voluntario" , quien proponen estrategias para fomentar el cumplimiento voluntario de los contribuyentes, y afirma que la recaudación se logra principalmente por el temor a las sanciones por incumplimiento, en lugar de por el entendimiento de los beneficios colectivos que aportan estos fondos. Y Chambilla (2018) Cultura Tributaria y El Cumplimiento de Obligaciones Tributarias en las Boticas de la Ciudad de Tacna 2018" determina que el principal factor que incide en el incumplimiento de las obligaciones fiscales. Identificó que

49.4% de los administradores o dueños casi nunca emiten comprobantes de pago, ya que los clientes no los exigen, lo que evidencia un incumplimiento en las obligaciones tributarias.

En la variable dependiente: bienestar laboral, los resultados evidencian que quizá el 57.7 % sienten un bienestar laboral regular , los vendedores no sienten un adecuado bienestar laboral motivados por los comerciantes, pero es importante que los contribuyentes cumplan con brindar un adecuado ambiente laboral al contras con Bautista at al (2020), “Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa Estupasta S.A.S Socorro”, se encontró que el clima laboral presenta deficiencias en el estilo de dirección, con un puntaje de 24.4%, y en la comunicación e integración, con un 28.3%. Además, el entorno físico obtuvo una puntuación de 32.3%.

En cuanto a la satisfacción laboral, se observó un porcentaje general de insatisfacción del 43.2%, siendo los aspectos más afectados la gestión administrativa, el contenido laboral y las condiciones grupales.

Los resultados demuestran que quizá los vendedores sienten que su bienestar económico Regular con 47.60, para tal efecto. Ochoa (2017), elaboro el estudio “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el estrés de los trabajadores de la dirección regional sectorial de educación de Tacna, 2017”, para optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, de los trabajadores en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna. Los resultados confirman que existen niveles adecuados de satisfacción laboral, lo que genera repercusiones positivas en el clima organizacional y el desempeño laboral. La satisfacción laboral no solo afecta los niveles de estrés, sino que también puede

incrementar los indicadores de productividad organizacional, contribuyendo a crear un ambiente laboral positivo para la institución.

Los resultados de bienestar físico hacen notar que los contribuyentes cumplen regularmente con el pago de gratificación, CTS, comisión y bono de productividad es Montalvo (2020) elaboró el estudio “Bienestar laboral de la constructora Fergut S.R.L.”, determinó que el bienestar laboral se encuentra en un nivel regular o medio, ya que hay varios aspectos que necesitan mejora dentro de la empresa, como la confianza y la tranquilidad en el entorno de trabajo, así como la seguridad laboral.

Los vendedores reflejaron bienestar emocional regular en un 61%, quizás no sienten que los contribuyentes la importancia del bienestar emocional para el desarrollo dentro de su trabajo Ochoa (2017), elaboro el estudio “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el estrés de los trabajadores de la dirección regional sectorial de educación de Tacna, 2017”

Los resultados confirmaron que existen niveles adecuados de satisfacción laboral, lo que genera repercusiones positivas en el clima organizacional y el desempeño laboral. La satisfacción laboral no solo afecta los niveles de estrés, sino que también puede incrementar los indicadores de productividad organizacional, contribuyendo a crear un ambiente laboral positivo para la institución.

## **CONCLUSIONES**

1. La conciencia tributaria laborales por parte de los vendedores y contribuyentes, es producto de sus valores, educación cívica tributaria, desarrollado a lo largo de sus vidas, adecuada conducta tributaria laboral o permite mejor bienestar laboral para los trabajadores se desarrollan como vendedores de la Feria 28 de Julio.
  
2. Un alto nivel de conciencia y conducta tributaria lleva a que los vendedores se sientan más satisfechos, ya que perciben que se utilizan efectivamente sus contribuciones y brinda un cierto grado de bienestar económico físico, emocional y esto genera una actitud proactiva y satisfacción en desarrollo de sus funciones.
  
3. La falta de una cultura tributaria adecuada puede resultar en evasión fiscal y, por consecuencia, en una insuficiencia de recursos para programas de bienestar laboral, afectando la satisfacción y el compromiso de los empleados.
  
4. La ausencia de bienestar laboral por parte de los vendedores del centro comercial feria 28 Julio puede generar disconformidad desencadenando problemas en el desarrollo de sus funciones, problemas de salud, rotación alta de personal, generar tensiones y afectar el clima laboral.

## RECOMENDACIONES

1. Implementar programas de capacitación continua, dentro de ello implica fomentar la conciencia tributaria entre los vendedores y contribuyentes del centro comercial Feria 28 Julio, realizando talleres periódicos sobre educación cívica y tributaria que expliquen la importancia de sus contribuciones fiscales y cómo se utilizan en beneficio del bienestar social. Esto puede ayudar a fortalecer sus valores y a importarles más el cumplimiento tributario.
2. Promover la cultura tributaria laboral a los contribuyentes para que desarrollen una conciencia tributaria laboral positiva y cumplan con los beneficios laborales de los vendedores, a su vez realizar talleres para fortalecer el conocimiento sobre los beneficios y obligaciones tributaria laborales que tiene un trabajador.
3. Aumentar la confianza en el sistema tributario y el bienestar laboral, Las autoridades pueden informar claramente cómo se están utilizando los impuestos recaudados, mejorando así la percepción de los vendedores sobre su contribución y generando un sentido de pertenencia y satisfacción.
4. Fomentar un ambiente de trabajo positivo, reducir la rotación de personal y mejorar la satisfacción laboral., crear un sistema de reconocimiento y recompensas que valore el desempeño y la responsabilidad de los vendedores, generando un ambiente de trabajo más motivador y satisfactorio.

## REFERENCIAS

- Perez et al. (2007). La importancia de la prevención de la enfermedad laboral en Colombia. Colombia:  
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/2018/2007>.
- Administración, D. e. (1990). Dirección en la Administración. Mexico: Reverte.
- Aguirre, J. (2018). La Cultura Tributaria y su Incidencia En El Cumplimiento de sus Obligaciones con El Fisco Del Sector Del Calzado Del Cantón Latacunga Parroquia La Matriz Durante El Periodo 2018.  
<https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/5809/1/PI-000830.pdf>.
- Albarracin, M. (2021). Gestión de planillas electrónicas y el cumplimiento de obligaciones tributarias laborales en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa-Tacna, 2018. Tacna:  
<https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1dcfadae-1c1b-47de-9b76-7c32e9439066/content>.
- Alegria, C. (2017). El bienestar laboral y el rendimiento docente en la Institución Educativa Jorge Chávez. Tacna, Perú:  
<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/afeac52b-575c-47dd-b7f7-7c31336caf9b/content>.
- Alva, M. (2010). LA DEFINICIÓN DE CONCIENCIA TRIBUTARIA Y LOS MECANISMOS PARA CREARLA. Lima, Perú:  
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2010/03/05/la-definicion-de-conciencia-tributaria-y-los-mecanismos-para-crearla/>.
- Ander, E. (2011). Aprende a investigar. Nociones básicas para la investigación social. Argentina: Editorial Brujas. Obtenido de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf>.
- Angulo, Paula & Mulford, Maria. (s.f.). Reflexiones sobre la salud mental y el bienestar laboral de los profesores que dejó la pandemia COVID-19 en diferentes universidades de Latinoamérica.
- Aquino, M. (2008). La evasión fiscal: origen y medidas de acción para combatirlas.  
[https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/documentos\\_trabajo/2008\\_13.pdf](https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/documentos_trabajo/2008_13.pdf).
- Armas, M., & Colmenares, M. (2009). Educación para el desarrollo de la cultura tributaria. España:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2937210>.

- Bada, Y. (2020). PLANEAMIENTO TRIBUTARIO Y SU INCIDENCIA EN EL PAGO DEL IGV Y LA RENTA EN MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN HERMANOS CERNA SAC - 2018.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7366/Bada%20Loloy%20Yoel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. México:  
<https://www.calameo.com/read/0060714041cef948e6094>.
- Ballona, L. (2020). La cultura tributaria y su influencia en la evasión de impuestos en el mercado modelo- Chiclayo, 2018. Pimentel:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7197/Bayona%20Zapata%2c%20Luis%20%2c%81ngel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Barberan, N., Bustamante, M., & Campos, R. (2018). Influencia del Compromiso y las Normas Sociales en la Intención del Cumplimiento Tributario. Chile:  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000300227](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000300227).
- Bautista, N., Cala, L., & Santacruz, O. (2020). Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa “Estupasta S.A.S Socorro”.  
[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12416/2020\\_Tesis\\_Nani\\_Bautista\\_Pedraza.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12416/2020_Tesis_Nani_Bautista_Pedraza.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación.  
<http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>.
- Beltrán, F. y. (2021).
- Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación. Colombia:  
[https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigaci%C3%B3n\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion).
- Bisquerra, R. (2008). Educación para la ciudadanía. El enfoque emocional. Madrid, España: Wolters Kluwer,  
<https://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/07-Educacion-para-la-ciudadania.pdf>.
- Bonifacio, R., & Apaza, M. (2017). Cultura tributaria y obligaciones tributarias en los comerciantes del Mercado Central.  
<https://is.gd/WmK9rX>. Obtenido de Bonifacio, R., y Apaza, M. (2017). Cultura tributaria y obligaciones tributarias en los
- Bracho, C. (1999). Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una organización de educación superior. Caracas, Colombia: Tesis Doctoral, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.

- Bueno Tizón, R. (2005). Derecho Tributario y Política Fiscal. Perú: file:///C:/Users/toshia/OneDrive/Documents/Dialnet-HaciaUnaDefinicionDeLosBeneficiosSocialesComoGasto-7792682.pdf.
- Bustamante, C. (2013). Manual de derecho laboral (El contrato individual de trabajo); 5ta Edición. Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Cabrera, M., Sánchez, M., Lupe, C., & Elvira, R. (2021). Cultura tributaria y su relación con la evasión fiscal en Perú. Revista de Ciencias Sociales. Perú: <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36503>.
- Cango, D., & Varela, C. (2019). Incidencia del programa “Contribuir es Construir” en el . Tarapoto, Perú: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/680fccd8-ad68-4209-98e4-e0f4f9a4defc/content>.
- Capra, F. (2006). La trama de la vida. Barcelona.
- Caycho, M., Machacuay, M., & Manzo, G. (2016). La cultura tributaria y la evasión fiscal de los comerciantes del distrito de San Vicente de Cañete. Cañete, Perú: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/2222>.
- Centro Interamericano de Administraciones Tributarias. (2015). Un enfoque basado en la experiencia Iberoamericana. . Lima, Perú: [https://www.ciat.org/Biblioteca/DocumentosTecnicos/Espanol/2015\\_Modelo\\_Codigo](https://www.ciat.org/Biblioteca/DocumentosTecnicos/Espanol/2015_Modelo_Codigo).
- Chambilla, A. (2018). Cultura Tributaria Y El Cumplimiento De Obligaciones Tributarias En Las Boticas De La Ciudad De Tacna 2018. Tacna: [https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/765/C\\_hambilla-Ramirez-Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/765/C_hambilla-Ramirez-Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Choy, E., & Montes, E. (2011). La Informalidad En Los Sectores Económicos Y La Evasión Tributaria En El Perú. Lima, Perú: [https://www.researchgate.net/publication/319658129\\_LA\\_INFORMALIDAD\\_EN\\_LOS\\_SECTORES\\_ECONOMICOS\\_Y\\_LA\\_EVASION\\_TRIBUTARIA\\_EN\\_EL\\_PERU](https://www.researchgate.net/publication/319658129_LA_INFORMALIDAD_EN_LOS_SECTORES_ECONOMICOS_Y_LA_EVASION_TRIBUTARIA_EN_EL_PERU).
- CLINICA UNIVERSIDAD DE NAVARRA. (2023). DICCIONARIO MEDICO. <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/somatizacion>.
- Congreso de la República del Perú. (1990). Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud LEY N° 26790. Art. 326.
- Decreto Legislativo N° 816. (2013). DECRETO LEGISLATIVO QUE MODIFICA EL CÓDIGO TRIBUTARIO. Perú: Decreto Supremo N 13-2013-EF, <https://www.sunat.gob.pe/legislacion/codigo/tituloopr.htm>.
- Dessler, G. (1996). Administración del Personal. México: Prentice Hall Hispanoamericana (6ta ed.).

- Diener, E., & Tay, L. (2015). Subjective well-being and human welfare around the world as reflected in the Gallup World Poll. *International Journal of Psychology*.
- Durán, L. (2020). *Tributación y contabilidad*. Instituto Peruano de Investigación y Desarrollo Tributario. . *Gaceta Jurídica*.
- Española, R. A. (2023). *Diccionario Panhispanico del español juridico*. <https://dpej.rae.es/lema/declaraci%C3%B3n-jurada#:~:text=Gral.,no%20se%20acredite%20lo%20contrario>.
- Espino Tenorio, M. (2019). *CULTURA TRIBUTARIA EN MÉXICO, CHILE, PERÚ Y. CHICLAYO*: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2629/3/TIB\\_EspinoTenorioMariela.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2629/3/TIB_EspinoTenorioMariela.pdf).
- Espinosa, M. (2009). *La participación ciudadana como una relación socio-estatal acotada por la concepción de democracia y ciudadanía*. . México: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632009000100004](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632009000100004).
- Espinoza, A., & Gaspar, J. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de Salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018*. Huancavelica: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7fc3132f-86bc-47c2-9a1a-abff780afb8/content>.
- ESSALUD. (2008). *Manual Institucional ESSALUD*. Perú: [https://www.essalud.gob.pe/defensoria/manual\\_institucional.pdf](https://www.essalud.gob.pe/defensoria/manual_institucional.pdf).
- Flores, A., & Ramos, J. (2016). *El grado de cumplimiento de obligaciones tributarias en los contribuyentes del regimen de Tercera Categoría , Tarpoto, 2016*. *Revista Accounting power for business*. indd, 11.
- Flores, J. (2019). *Manual de Tributación. Teoría y práctica*. CECOF ASESORES E.I.R.L .
- Forero, C. (2012). *El bienestar laboral [En línea]*. Perú: *Administraciondepersonal*. Perú: <http://administraciondepersonaldos.blogspot.com/2012/11/bienestar-laboral.html>.
- Forero, C. (2013). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO FACILITADORES DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA EXPLICACIÓN DESDE LAS ECUACIONES ESTRUCTURALES*. Colombia: <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551994010.pdf>.
- Gibson, J. et al. (1993). *Organizaciones: Conducta, Estructura,*. México: Eunsa.
- Gil, K., & Zapata, L. (2017). *Cultura tributaria en Perú*. Bogota, Colombia: <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/server/api/core/bitstreams/20877232-5917-48d9-b12e-279e91b1bbd6/content>.

- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Estados Unidos: Bantam Books.
- Gómez, L. et al. (2022). La importancia de la prevención de la enfermedad laboral en Colombia. . Colombia: *Revista de Salud Ocupacional*.
- González, E., & Beas, M. (2012). Razones para la implementación de la Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos en el currículo español. Chile:  
<https://www.redalyc.org/pdf/2431/243124125002.pdf>.
- Guallar, P., Peralta, P., Banegas, J., López, E., & Rodríguez, F. (2004). Actividad física y calidad de vida de la población adulta mayor en España. *Medicina clínica*. Cuba:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1035892>.
- Gutiérrez, M. (2024). Pausas activas en el trabajo: aumenta tu desempeño y productividad. Perú:  
<https://www.gob.pe/institucion/itp/noticias/937527-pausas-activas-en-el-trabajo-aumenta-tu-desempeno-y-productividad>.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México:  
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>.
- Herrera, Y. (2018). *Vista de La conciencia tributaria en la población de Lima Metropolitana y su relación con el principio de solidaridad*. Lima, Perú:  
[https://www.researchgate.net/publication/327912300\\_La\\_conciencia\\_tributaria\\_en\\_la\\_poblacion\\_de\\_Lima\\_Metropolitana\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_el\\_principio\\_de\\_solidaridad](https://www.researchgate.net/publication/327912300_La_conciencia_tributaria_en_la_poblacion_de_Lima_Metropolitana_y_su_relacion_con_el_principio_de_solidaridad).
- Herzberg, F. I. (1991). *TEORÍA DE LOS DOS FACTORES*. Estados Unidos:  
[https://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos\\_grupales\\_buceo/teoria\\_motivacion-higiene.pdf](https://www.fing.edu.uy/tecnoinf/mvd/cursos/rpyl/material/trabajos_grupales_buceo/teoria_motivacion-higiene.pdf).
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. (6a ed). Mexico: Interamericana S.A. de CV. .
- Jara, A. (2016). *CULTURA TRIBUTARIA FISCAL EN BUSCA DEL CUMPLIMIENTO*.  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25440/1/TESIS.pdf>.
- Jara, E. (2013). "LOS VALORES MORALES Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO SOCIAL DE LAS NIÑAS Y NIÑOS DEL QUINTO GRADO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DEL CENTRO ESCOLAR EXPERIMENTAL N° 1 "ELOY ALFARO", UBICADO EN LA PARROQUIA SAN BLAS, DEL CANTON QUITO, PROVINCIA DE PICHINC. Ecuador:

- <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/10f15609-341e-4d97-a73f-967eea5da566/content>.
- Jhon, A., Randal, R., & cols. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. México: <https://studylib.es/doc/8962679/arnold--john%3B-randall--ray-y-cols.--psicolog%C3%ADa-del-trabajo>.
- Jimenez, S. (2023). *Bonificaciones: una buena herramienta para incentivar al trabajador*. <https://tickelia.com/blog/rrhh/diccionario/bonificaciones/>.
- Jlcauditors. (2019). *Registros Contables*. Lima, Perú: <https://jlcauditors.com/que-son-los-registros-contables/>.
- Juape Pinto, M. (2014). *La Compensación por Tiempo de Servicios a lo largo de su historia*. Perú: [https://gestion.pe/tu-dinero/compensacion-servicios-historia-152438-noticia/?gad\\_source=1&gclid=CjwKCAiA9bq6BhAKEiwAH6bqoJjyUqE\\_kLY85nGfCqdZUohz8u0yCWyaUXWLW0XiRWIYI-FsiR-eEBoC-T8QAvD\\_BwE](https://gestion.pe/tu-dinero/compensacion-servicios-historia-152438-noticia/?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA9bq6BhAKEiwAH6bqoJjyUqE_kLY85nGfCqdZUohz8u0yCWyaUXWLW0XiRWIYI-FsiR-eEBoC-T8QAvD_BwE).
- Killian, R. (1990). *Dirección en la Administración*. México: Reverte.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología industrial y organizacional*. Puebla, México: <https://ns2.clea.edu.mx/biblioteca/files/original/3ef1159685b8f7c22a3580258c71856e.pdf>.
- León Batista, V. (2021). *Compensación: Diferenciar con equidad*. Chile: Thomson Reuters.
- Llanos, N., & Sánchez, M. (2017). *La evasión tributaria y su incidencia en la elaboración de los estados financieros en el sector comercio – rubro reventa en lima ejercicio 2016*. Lima, Perú: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/755>.
- Lopez, I. (2020). *Diccionario Basico Triburario Contable*. Perú: [https://www.academia.edu/31596566/Diccionario\\_Basico\\_Triburario\\_Contable](https://www.academia.edu/31596566/Diccionario_Basico_Triburario_Contable).
- Loyaga, J. (2003). *Gestión en el control de obligaciones tributarias en SUNAT – Chimbote*. Chimbote, Peru: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2352080>.
- Maish, E. (2004). *Pautas Metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional*. Gestión en el Tercer Milenio.
- Mamani, H. & Espinoza, O. (2022). *Cultura tributaria y cumplimiento de obligaciones tributarias de los comerciantes del mercado Pacocha - Ilo 2021*. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12217/1/IV\\_FCE\\_310\\_TE\\_Mamani\\_Espinoza\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12217/1/IV_FCE_310_TE_Mamani_Espinoza_2022.pdf).

- Manrique Reyes, B. (2011). Incentivos motivacionales del personal operativo de Celar Ltda. Sucursal Manizales. (Tesis). Universidad de Manizales. Manizales. .
- Martín, B. (2023).
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Edición. McGrawHill Interamericana Editores, S. A.:  
<https://books.google.com.co/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&printsec=fro-ntcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- Mastretta, G. (2015). Psicología del trabajo en la organización. . Limusa. México: <https://biblioteca.usco.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=40423>.
- Melkonian, L. (2021). What is emotional well-being? 8 ways to improve your your mental health. <https://www.betterup.com/blog/what-is-emotional-well-being>.
- Miguel, A. (2015). El impacto del crecimiento sobre el bienestar económico sostenible de las naciones: análisis crítico. Madrid, España: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17443378002.pdf>.
- Miller, L. M. (2010). Participación laboral femenina y Estados de bienestar. España: <https://digital.csic.es/bitstream/10261/2107/1/03-04.pdf>.
- Montalvo, W. (2020). Bienestar laboral de la constructora Fergut S.R.L. Chiclayo, Perú:  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2903/1/TL\\_MontalvoMundacaWilder.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2903/1/TL_MontalvoMundacaWilder.pdf).
- MORALES CORRALES, P. (s.f.). Sobre beneficios sociales y los vacíos en las definiciones. e  
<http://blog.pucp.edu.pe/item/72448/sobrebeneficios-sociales-y-los-vacios-en-las-definiciones> .
- Morales, F. (2021). Interés propio.  
<https://economipedia.com/definiciones/interes-propio.html>.
- Muchinsky, P. M. (2007). Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología industrial y organizacional. Thomson Efectos colaterales. <https://es.scribd.com/document/394101723/psic-aplicada-al-trabajo-muchinsky-pdf>.
- Muñoz, A. et al. (2020). La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones.  
[https://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro\\_seguridad\\_industrial/lsi.pdf](https://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/lsi.pdf).
- Navarra, C. U. (2023). DICCIONARIO MEDICO.  
<https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/somatizacion>.
- Nussbaum, M. (1994). La terapia del deseo. Estados Unidos: Instituciones académicas de Chicago.

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2013). Metodología de la Investigación. Perú:  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf).
- Ochoa, G. (2017). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el estrés de los trabajadores de la dirección regional sectorial de educación de Tacna, 2017. Tacna, Perú:  
[https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6584/Tesis\\_Relacion\\_Nivel\\_Satisfaccion\\_Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6584/Tesis_Relacion_Nivel_Satisfaccion_Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- OSBERG, L. &. (2003). Human Well Being and Economic Well Being: What Values are Implicit in Current Indices? CCLS ResearchReports N° 4.
- Paredes, J. (2007). LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERU.  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP\\_D\\_ARTICULO\\_DOCTOR\\_JELIO\\_PAREDES\\_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb).
- Pedrosa, S. (2020). Economipedia Definiciones.  
<https://economipedia.com/definiciones/pago.html>.
- Pérez, L. e. (2023). La importancia de la prevención dela enfermedad laboral en Colombia. Colombia:  
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/2018/2007>.
- PIGOU, A. (1932). La Economía del Bienestar, Traducción al Castellano de Economics of Welfare,. Madrid, España: Editorial Aguilar, Real Academia Española. (2023). DICCIONARIO DE LA LENGUA.  
<https://concepto.de/inherente/>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. Perú:  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod\\_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf).
- Rodríguez Pinocet, C. (2020). DISEÑO DE PLAN DE INCENTIVOS PARA. Santiago, Chile:  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/179626/Tesis%20-%20Constanza%20Rodr%C3%ADguez%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1>.
- Roldán, P. (2019). Multa.  
[https://economipedia.com/definiciones/multa.html#google\\_vignette](https://economipedia.com/definiciones/multa.html#google_vignette).
- Rubio, E. (2010). Cómo fomentar la estabilidad emocional en el trabajo. psicosocial de Affor Health.
- Rueda, J. (2016). comentarios de Texto Único Ordenado del Código Tributario. Lima, Perú: Editorial Edigraber Edigraber.



- Tributarias, S. N. (2012). Cultura Tributaria. Libro de Consulta. Lima, Perú:  
[https://www.academia.edu/6716216/Cultura\\_Tributaria\\_LIBRO\\_DE\\_CONSULTA](https://www.academia.edu/6716216/Cultura_Tributaria_LIBRO_DE_CONSULTA).
- UNESCO. (2014). Cultura Tributaria. Ciudad. Estados Política.
- Valdizón, M. (2015). Estudio De Los Factores Que Conllevan A La Estabilidad Laboral Del. Guatemala.: Universidad Rafael Landívar.
- Valdizon, M. (2015). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. Guatemala:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>.
- Vargas, G. et al. (2018). Niveles Niveles de seguridad en el trabajo y su impacto en el clima laboral en empresas de servicios en Perú. Perú: Revista de Investigación Académica.
- Velázquez, G. (2020). Cultura Tributaria En El Cumplimiento De Obligaciones Tributarias En Los Comerciantes Del Centro Comercial Túpac Amaru II Tacna – 2020. Tacna, Perú:  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1504/Velasquez-Arce-Gino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Villegas, H. (1999). Curso de Finanzas, Derecho Tributario y Financiero. Buenos Aires, Argentina:  
<https://www.ejuridicosalta.com.ar/files/libro9.pdf>.
- Viteri, J. (2006). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. Universidad Central del Ecuador. Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>.
- Weigle, C., Bendito, B., & González, N. (Cristina Weigle de 2017). Psicología laboral. Explorando prácticas actuales. . Lugar Editorial S.A. . Argentina: [https://lugareditorial.com.ar/wp-content/uploads/2021/12/Psicologia\\_Laboral.pdf](https://lugareditorial.com.ar/wp-content/uploads/2021/12/Psicologia_Laboral.pdf).

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de Consistencia

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**CULTURA TRIBUTARIA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN COMO VENDEDORES DE LA FERIA 28 DE JULIO, TACNA 2021**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema Principal</b></p> <p>¿Cómo la cultura tributaria laboral se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿De qué manera se relaciona el conocimiento de las obligaciones tributarias laborales con el</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar cómo la cultura tributaria laboral se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a) Establecer la relación entre el conocimiento de las obligaciones tributarias laborales y</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La cultura tributaria laboral se relaciona directamente con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de julio, Tacna 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) El conocimiento de las obligaciones tributarias laborales se relaciona considerablemente con el bienestar laboral de los</p>	<p>V1: Cultura Tributaria Laboral</p> <p>V2: Bienestar Laboral</p> <p>V1: Cumplimiento de obligaciones</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p><b>Población:</b> 698 vendedores</p> <p><b>Muestra:</b> 187 vendedores</p> <p><b>Técnica:</b></p>

<p>bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio?</p> <p>b) ¿De qué manera se relaciona la conducta tributaria laboral con el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio?</p> <p>c) ¿De qué manera se relaciona la conciencia tributaria laboral con el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio?</p>	<p>el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de Julio.</p> <p>b) Establecer la relación entre la conducta de tributación laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de Julio.</p> <p>c) Establecer la relación entre conciencia tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de Julio.</p>	<p>trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.</p> <p>b) Existe relación significativa entre la conducta tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.</p> <p>c) Existe relación significativa entre conciencia tributaria laboral y el bienestar laboral de los trabajadores que desempeñan como vendedores de la feria 28 de julio.</p>	<p>tributarias laborales</p> <p>V2: Bienestar Laboral</p> <p>V1: Conducta Tributaria Laboral</p> <p>V2: Bienestar Laboral</p> <p>V1: Buenas prácticas de cumplimiento de obligaciones tributarias laborales</p> <p>V2: Bienestar Laboral</p>	<p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>
--	--	--	--	--

## Anexo 2. Población



### ASOCIACION DE COMERCIANTES

#### "FERIA 28 DE JULIO"

Dirección: Av. Pizarro N° 1430 oficina administrativa de la feria 28 de julio Ima. Puerta  
celular:940476722---feria28julio.tacna@gmail.com

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las  
Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Tacna, 24 de setiembre del 2024.

#### CARTA N°028-PF28J/T

**CPC JESSICA DIANA LAYME TICONA**

**Socia con Puesto N°388**

Ciudad.

**Asunto:** Respuesta a su Requerimiento

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente, le saludo muy cordialmente y a la vez según su solicitud se le hace entrega a su requerimiento de Copia de Padrón de Asociados de la Feria 28 de Julio, actualizado a la Fecha.

Sin otro particular quedo de Usted.

Atentamente,

  
VALERIA MIRANDA SOCARI  
PRESIDENTE  
ASOC. COM. FERIA 28 DE JULIO  
D.M. / 00802992

Nº	PUESTO	PADRON	NOMBRES Y APELLIDOS	DNI Nº	FECHA INGRESO
1	1	14	EDUARDO PACCO CALIZAYA	00439215	10/08/1980
2	2	23	ANTONIA MITA ILLACUTIPA	00416543	21/10/1980
3	3	12	ENRIQUE CRUZ CHOQQUE	00437192	16/03/2015
4	5	67	MARIA LAURA COPAJA	00473839	11/07/2005
5	6	9	JAIME RICHARD MAMANI AVENDAÑO	41288715	28/03/2023
6	7	6	ROSALIA RAMIREZ RUELAS	00437307	11/08/1980
7	8	524	MARIA CHOQUE LAURA	00430229	27/09/1980
8	9	13	ESTEBAN MAMANI YUPACHURA	00403279	29/02/2000
9	10	28	CATALINA PARI CHARA	00404426	16/11/1984
10	11	30	JOSE ELIAS POMA VELASQUEZ	28848791	12/04/2003
11	16	122	MERCEDES QUISPE HUERTA	00503989	18/03/2022

12	17	589	TEOFILIA TRINIDAD MAMANI RAMOS	00437149	28/10/1980
13	18	3	FIDEL CRUZ MEDINA	00400437	21/05/1982
14	19	5	ELENA TURPO MAMANI	00437969	26/09/1992
15	20	27	MARCO ANTONIO FELICIANO CACERES	49606483	8/11/2022
16	21	8	JAIME LUIS MIRABAL COPA	00485195	8/04/2022
17	22	549	MARGARITA RAMIREZ ATENCIO	00470472	19/08/2017
18	23	32	CELSO CELESTINO CHIRE COSI	00427101	26/01/1999
19	24	550	MATILDE HILARIA SAIRE MACHACA	00452528	23/04/2024
20	23	55	LELISU CELESTINO CHIRE LUISI	00427101	26/01/1999
21	26	598	JOSEFINA ALEJANDRINA VARGAS AQUINO	00498567	23/11/2022
22	27	7	ALFREDO APAZA MAMANI	00504406	6/10/2020
23	28	599	SUSANA KATHERINE CHOQUE ALANIA	00504298	8/07/2015
24	29	584	LUIS ENRIQUE MACHACA CHAMBI	00497112	8/07/2015
25	30	15	ESTEFANIA CUSACANI TICONA	00479426	10/08/1980
26	31	34	YADIRA MILENA CHIRE SAIRE	73132518	14/03/2024
27	32	53	ROSA MACHICADO VDA DE FRIAS	01831864	28/10/1980
28	33	35	MATILDE HILARIA SAIRE MACHACA	00452528	26/02/1997
29	34	22	ALCIDES MAMANI MORALES	00437267	21/10/1980
30	35	48	GREGORIA MANUELA CHINO HUANCA	00427008	9/08/1980
31	36	21	MARTHA TICONA VDA DE CUADROS	00469967	4/09/2001
32	37	567	JUAN CARLOS MONTOYA COPARI	41243855	18/04/2007
33	38	19	ARCADIA GRACIELA CHAMBILLA DE SARMIENTO	00406212	14/09/1980
34	39	20	GABRIELA ALARCON DE ALE	00408194	29/10/1980
35	40	528	ANTONIA DOROTEA HUARAHUARA PONCE DE GUTIERREZ	00427380	28/10/1980
36	41	535	IRMA ROGELIA CALISAYA YUJRA	40431449	9/05/2024
37	42	17	HERMELINDA CALISAYA COLLAHUANCA	00471371	12/10/1999
38	43	29	JORGE LUIS TITO CHIRE	00493343	1/04/2022
39	44	4	VALENTIN LARICO VILCARONA	00435348	28/09/1992
40	45	25	JHOEL JESUS ALFEREZ QUISPE	47612865	6/10/2020
41	46	37	BEATRIZ PARI PARI	00499170	26/02/1997
42	47	2	LILIAN ISAILA MARTINEZ ORTEGA	44169091	19/07/2021
43	48	552	EPIFANIA HIGINIA MAMANI ROMERO	00472351	28/10/1980
44	49	600	ALFREDO APAZA MAMANI	00504406	7/11/2023
45	50	31	ALEJANDRINA PILICCO SAIPAZAR	00495246	25/11/2001
46	51	26	EUGENIO JACINTO CASTRO OSNAYO	00440230	2/02/1980
47	52	38	CARMEN CECILIA HUAYTA ARPAZA	00480812	29/12/1997
48	53	24	HENRY RENATO CUCHO AVALDOS	45791204	28/01/2022
49	54	60	EMILIANO COTRADO CCALLO	00427184	2/01/1984
50	55	69	NILDA RAMOS LLANOS	00485050	10/01/2023
51	56	70	BEATRIZ PARI PARI	00499170	26/02/1997
52	57	68	FREDDY EDGAR QUISPE LOPEZ	00794793	19/08/2017
53	58	49	EULOGIO YUCRA SUTTA	00503764	28/01/1987
54	59	50	ANASTACIA MAMANI COLQUE	00417039	28/10/1980
55	60	566	HUGO RODRIGO QUISPE LOPEZ	47806395	29/08/2023
56	61	601	IVONNE BEATRIZ VILLANUEVA ATENCIO	00497891	1/04/2022
57	62	47	FORTUNATO MAQUERA JINEZ	00436977	9/08/1980
58	63	65	SATURNINA CHINO DE CHINO	00427655	11/08/1980

59	64	46	MAGDALENA RAMIREZ JOVE	00406161	8/07/2019
60	66	533	ELISA APAZA MAMANI	00408537	26/11/1990
61	67	532	ELISA APAZA MAMANI	00408537	27/02/2004
62	69	576	OLGA MARIA LUPACA LUPACA	00470612	1/04/2022
63	70	71	ELENA ACERO MAMANI	00429132	1/02/1995
64	71	105	JORGE ALEJANDRO COTRADO CALIZALLA	00405882	7/03/1997
65	72	602	JUAN CARLOS DE LA CRUZ HURTADO	00518290	24/04/1988
66	74	10	ALBERTINA SATURNINA ZAPANA ENRIQUEZ	00427519	28/10/1980
67	75	44	EVARISTO CHIPANA PARI	01856334	10/06/2019
68	76	41	BLANCA MARTA SALCEDO BERNABE	00425098	3/12/1984
69	77	73	CARMEN ROSA HURTADO CAÑARI	00418265	9/11/1989
70	78	58	FRANCISCA SONCCO CHURA	08979938	29/01/1992
71	79	61	HERMINIA QUISPE DE CHURA	00489568	9/06/1995
72	80	43	SEVERO TORRES POMA	00444333	27/02/1992
73	81	62	EFRAIN CARPIO ARPASI	41258771	12/11/1992
74	83	63	NURY SANDRA BARRETO RIVERA	43305961	5/01/2029
75	84	56	JULIA ROSENDA TORRES VDA DE TOVAR	00434486	11/11/1980
76	85	57	LUISA MAMANI DE TICONA	428138	7/08/1980
77	86	51	MARIA DEL CARMEN ESTHEFANY HUALLPA RAMIREZ	77018392	9/05/2023
78	88	577	FAUSTO LUPACA QUISPE	00426295	1/04/2022
79	89	571	MABEL JUDITH TIZON MAMANI	46241680	9/10/2014
80	90	64	RUFINO RAMON LOPEZ PARIHUANA	448447	8/08/1995
81	91	55	GENARA EMETERIA CHAMBE DE LOPES	465889	13/11/2000
82	92	45	MARIA DEL CARMEN ESTHEFANY HUALLPA RAMIREZ	77018392	13/05/2019
83	93	54	GABRIELA CATALINA GOMEZ CARCASI	47075208	30/01/2024
84	94	93	ANGELICA DORA PONCE COAQUERA	477399	28/10/1980
85	95	42	EDUARDO SIMON VINCHA LIMACHE	471276	15/09/1980
86	96	40	ALBINA MORALES PLATERO	498746	26/02/2009
87	97	39	ZEA MACEDO EUSEBIA NARCIZA	404825	8/05/1989
88	98	52	UBALDINA MAMANI YUFRA VDA DE CHURA	429916	28/10/1980
89	99	72	EDGAR JOSE JANAMPA PEREZ	426595	3/01/1998
90	100	66	VANESSA YAPUCHURA CUSI	44668977	27/02/2019
91	101	538	MARIA CRISTINA LLANOS LLANOS	796903	20/07/2000
92	102	16	MARTIN FELIX GARCIA PEREZ	669374	10/08/1980
93	103	59	FRANCISCA JAVIER VELASQUEZ FLORES VDA DE COAQUERA	487139	28/10/1980
94	104	102	DIONICIA JANETH CUTIPA ANCO	443781	15/09/1995
95	105	80	SEBASTIAN MARIO QUITO JIMENEZ	9939861	13/09/2019
96	106	96	SERGIO CÁRDENAS CHAMBE	441860	15/03/2015
97	107	540	OSCAR CHOQUE JUACHA	400352	18/09/1980
98	108	95	ELENA QUECAÑO QUISPE	2442471	15/03/2015
99	109	103	VICTOR GREGORIO MAMANI FLORES	467879	19/09/1988
100	110	74	ELENA MAMANI MAMANI	500615	10/09/1980
101	111	87	NOEMI NATIVIDAD CHACON CHACON	473187	28/10/1980
102	112	85	VICTORIA VELARDE ROQUE	411939	21/09/1980
103	113	603	ANDRES GUTIERREZ COAQUIRA	420102	28/10/1980
104	114	109	ANTONIO MAMANI AGUILAR	480702	25/02/2000
105	115	36	NICASIA AVENDAÑO MAMANI	480995	27/01/1992

106	116	108	RAMIRO ALVARO CUCHO AVALOS	74132765	8/04/2022
107	118	99	VICTORIA BACILIA QUISPE MACHACA	416484	9/01/1992
108	119	117	ISABEL GINEZ GALLEGOS	420506	31/07/1990
109	120	116	MARCELINA TICONA NINAJA	459099	20/11/1989
110	121	558	MARLENI PARI SURECALLO	504413	16/06/2016
111	122	92	JACOBO ALBERTO VELASQUEZ YUPANQUI	414765	20/08/1980
112	123	143	ISABEL GINEZ GALLEGOS	420506	31/07/1990
113	124	101	JULIAN FERNANDO ALFEREZ AYCA	683824	20/08/1995
114	125	106	JULIO QUINO CLAVETIA	485175	23/02/1994
115	126	76	NELY SALOME RODRIGUEZ MAMANI	4635214	28/10/1980
116	127	111	MARIO SIHUAYRO COPARI	502395	29/12/1997
117	128	94	ROGELIA TICONA TESILLO	502856	16/09/1980
118	129	554	REGINA HUALLPA CHOQUECOTA	467634	10/11/1989
119	130	89	CLEMENTE MAMANI RAMOS	429929	28/10/1980
120	131	75	HERMELINDA FLORES MAMANI	414783	28/10/1980
121	132	81	ANGIE GERALDINE RAMOS SALCEDO	75785095	15/02/2019
122	133	86	PEDRO VELO PERCCA	405989	21/09/1980
123	134	115	VILMA EDITA ACOSTUPA COLQUEHUANCA	40030110	15/03/2015
124	135	104	PABLA SOFIA CHOQUE ROMERO	430462	30/11/1994
125	136	84	ERLINDA ELEUTERIA CHIRE COSI	29499422	11/12/2007
126	137	100	CATALINA ANGELICA NINA TORRES	407646	28/10/1980
127	138	124	EUFEMIA MAMANI SOTO	465402	5/01/1998
128	139	119	MIRIAM ESTHER VARGAS APAZA	40517554	2/02/2009
129	140	98	EDWARD GERARDO ROMERO QUISPE	41660615	5/02/2019
130	141	604	LUCIA DENIS MAMANI LIMACHE	46973655	12/06/2023
131	142	90	BERTIN LUCIO CHIRE COSI	29633219	18/02/1994
132	143	136	SEBASTIANA IDALDA LIMACHE ZANGA	471513	3/02/1998
133	144	107	PRACSIDES JULIA QUENTA DE TESILLO	426842	21/07/1945
134	145	82	JAIME RENE GUARINO CALIZAYA	493128	29/01/2005
135	146	91	GLADYS ILLACHURA GUTIERREZ	790121	13/05/2019
136	147	118	ROSARIO MENESES DE FORAQUITA	436106	28/10/1980
137	148	79	EVARISTO RAMIREZ CARTOSA	408298	21/08/1980
138	149	123	APAZA PILLCO STEFANY MICHELY	72258112	19/07/2021
139	150	83	LUIS IVAN CRUZ MONTURA	43214117	13/09/2019
140	151	88	SIMONA CONDE DE MARTINEZ	455146	4/08/2003
141	152	97	MONICA FERNANDEZ GERONIMO	443258	15/04/2019
142	153	77	ELENA TURPO MAMANI	437969	26/09/1992
143	154	146	GUMERCINDA FLORES DE HUANCA	437370	15/09/1980
144	155	526	JANETH MERCEDES AGUILAR LAURA	43382007	16/03/2005
145	156	151	ISABEL FLORENCIA ARCAAYA CHURA	40235465	1/12/2022
146	157	150	EDWIN LUIS ARCAAYA CHURA	41943492	7/02/2023
147	158	159	EDGAR ALBERTO CASTILLO MARCA	464147	10/08/1995
148	159	142	MARIA LAURA COPAJA	473839	11/07/2005
149	160	147	MARIA ASUNTA CHATA DE ATENCIO	427509	9/06/1995
150	161	160	TEOFILO CESAREO PARI OSOCO	473885	13/10/1987
151	162	161	TEOFILO CESAREO PARI OSOCO	473885	13/10/1987
152	163	129	FANY ALAVE LUNA	512381	9/06/1995

153	164	144	BENITA BERNABE YUCRA	472773	4/08/1980
154	165	605	JESUS ANDRES GUTIERREZ QUISPE	44055893	20/02/2020
155	166	128	INOCENCIO CALIZAYA CHAMBI	440826	27/09/1980
156	167	130	FRANCISCA SIHUAYRO COPARI	441286	19/02/2003
157	168	110	FELIPE ACOSTUPA MAMANI	503733	27/01/2006
158	169	113	VICTORIA COLQUEHUANCA DE ACOSTUPA	503732	25/02/2000
159	170	155	MARTA VELASQUEZ DE LLIPITA	439919	28/10/1980
160	171	148	JONATHAN ANTONIO MAMANI QUILLI	40784436	16/12/2002
161	172	132	INES RAMIREZ JOVE	503816	19/09/2019
162	173	606	MAGDALENA RAMIREZ JOVE	45462582	2/02/2007
163	174	112	FELIPE ACOSTUPA MAMANI	503733	27/01/2006
164	175	114	VICTORIA COLQUEHUANCA DE ACOSTUPA	503732	25/02/2000
165	176	162	RICARDO YUCRA SUTTA	501650	17/05/1985
166	177	138	AUGUSTO ROJAS APAZA	436821	28/10/1980
167	178	232	JUAN CARLOS MACHACA VARGAS	41670776	22/10/2021
168	179	152	JUAN VICTOR GUTIERREZ MAMANI	520074	15/04/2019
169	180	149	ADRIAN VIGO CHUQUITUCTO	490261	28/10/1994
170	181	198	CESAR OSCAR VELEZ PACO	41768826	29/04/2019
171	182	141	INES RAMIREZ JOVE	503816	19/09/2019
172	183	139	AMELIA COTRADO LICA	437451	4/03/1982
173	184	133	SANTIAGO HUALLPA CHOQUECOTA	00478792	9/05/2023
174	185	607	CARMEN NORMA CHINO HUANCA	485299	13/05/2004
175	187	608	MIGUEL FLORENCIO ARREDONDO MORALES	411164	20/10/2003
176	188	173	MARIO APAZA CHAMBILLA	423268	15/09/1980
177	189	137	TEOFILIO LIBORIO ALFAREZ AYCA	418116	28/02/1985
178	190	145	FELIX ALBERTO CACERES MONRROY	401274	20/01/1987
179	191	154	MARLENE DEL ROCIO LAURA TICONA	42246091	21/09/2016
180	192	135	GUILLERMINA SANTOS DE BARRIENTOS	794327	11/01/1982
181	193	134	CALIXTA FERNANDEZ MIRANDA	473974	17/12/1997
182	194	609	MARLENE LOURDES QUISPE ROMERO	00792959	20/02/2020
183	195	268	GUILLERMINA PEÑA CARPIO	504755	9/06/1993
184	196	131	ENRIQUETA OCHOA MAMANI	468663	21/08/1984
185	197	157	DAVID TIPULA MIRAMIRA	488489	1/08/1990
186	198	156	ELBYS CIRILO GUTIERREZ PEÑA	439911	11/11/1989
187	199	461	INES MACARENA VEGA CALIZAYA	415481	17/03/2015
188	200	610	JUAN TICONA RAMOS	459123	6/02/1998
189	201	153	CARLOS PASTOR GOMEZ CANQUI	29415283	24/06/2016
190	202	158	FABIANA QUECAÑO DE TIPULA	428395	13/06/1985
191	203	140	MARCELINA COPALLI PARI	436878	28/10/1980
192	204	168	TEODORA HUARAYA MANDAMIENTO	421245	28/10/1980
193	205	179	RUFINO RAMON LÓPEZ PARIHUANA	448447	8/08/1995
194	207	166	DOMINGO YAPUCHURA CHIPANA	464876	27/11/1990
195	208	184	TERESA YUCRA DUEÑAS	430377	9/11/1989
196	209	186	LUZ MARITZA CHAMBILLA ALANOCA	504684	23/08/2001
197	210	178	CRISTINA MARINO SUCSO	406211	8/11/2004
198	212	177	ADELIA ELIANA LUQUE DE MAMANI	403002	1/08/1990
199	213	199	DEISSY ELIZABETH VALLE CASTRO	44086164	13/08/2019

200	216	174	ELVA VICTORIA RAMOS GUIJÁ	422204	9/06/1995
201	218	181	VIRGINIA CALSIN ORTEGA	42633056	24/04/2023
202	219	194	VICTOR RAUL LAYME TICONA	47675009	9/06/2023
203	220	183	RAUL GUIDO CUCHO AVALOS	42822115	28/01/2022
204	221	187	ALFREDO LUPACA MACHACA	436069	27/05/2004
205	222	169	GUILLERMINA QUISPE DE CONDORI	451315	28/10/1980
206	223	561	GREGORIO ATENCIO NINA	9961674	28/10/1980
207	225	163	APOLINAR POLLOQUERI CALDERON	402628	8/08/1984
208	226	172	COSME SINFOROSO APAZA MAMANI	449755	7/10/1994
209	227	120	MANUEL BRAYAN SILDARRIAGA TENORIO	74582030	14/03/2024
210	228	176	LIVIA DOMINGA TITO QUISPE	439160	11/08/1980
211	229	164	RONNY ROEL POLLOQUERI ANCO	43916667	8/07/2019
212	230	555	EFRAIN ALFREDO QUISPE LOPEZ	794935	8/06/1990
213	231	192	JULIA CASTRO DE VALLE	415526	28/10/1980
214	233	171	ESTEFANIA ANCALLE DE PARI	502595	12/08/1980
215	234	185	ROSALIA CCALLOMAMANI CUTIPA	522127	30/12/2009
216	235	165	JORGE ADALBERTO CHURA COPA	484692	20/02/1999
217	236	582	MARIA OLGA MARCA RAMIREZ	7504443	9/02/2017
218	237	175	SEGUNDINO CALISAYA MAMANI	470775	24/04/2003
219	238	189	ROSA MARIA MAMANI SALCEDO	504234	16/03/2015
220	239	121	DEISSY ELIZABETH VALLE CASTRO	44086164	13/08/2019
221	240	358	FLORA JUANA ROMERO TELLERIA	474016	26/02/2002
222	241	364	HONORATO SIMON LAURA VARGAS	4427316	15/09/1980
223	242	196	MIRIAN KARINA VALLE CASTRO	00514623	9/05/2023
224	243	170	DIONICIA MAMANI DE QUISPE	408113	29/10/1989
225	244	200	SANDRA GLADYS CAMARGO VDA. DE VARGAS	424399	29/03/1997
226	245	180	MONICA FERNANDEZ GERONIMO	443258	15/04/2019
227	246	195	EDWIN ZARAZA CARRASCO	515867	24/11/2006
228	247	298	RUFINA HUARAHUARA PONCE	432981	10/08/1994
229	248	190	ROSA MARIA MAMANI SALCEDO	504234	16/03/2015
230	249	193	DAVID TIPULA MIRAMIRA	488489	14/01/1992
231	250	191	RUBEN CCAHUANA TINTAYA	24705867	17/12/1997
232	251	197	FELIPE SARMIENTO MAMANI	406623	31/07/1996
233	252	209	VICENTA ARCE CHURA	466255	28/09/1990
234	253	591	ALAVE TORRES DE LA PAZ	00433589	24/09/2021
235	254	227	AURELIO HUILLCA HUAMAN	418371	10/07/1991
236	255	226	ABDIA MERI ZEGARRA LLEQUE	437409	17/11/1997
237	256	242	EDILBERTO MELITON QUISPE CONDE	473853	13/08/1980
238	257	543	RONNY DAVID VELEZ PACO	447894	22/12/2000
239	258	587	ANA MARIA MACHACA MAMANI	488020	16/09/2015
240	260	262	JULIAN ANTONIO ALVAREZ CHOQUEHUANCA	494038	11/10/1990
241	261	263	JULIAN ANTONIO ALVAREZ CHOQUEHUANCA	494038	11/10/1990
242	262	222	JUAN JOSE CAÑI MAMANI	451422	10/11/1989
243	263	210	AURORA QUISPE CACERES	438889	16/08/2021
244	264	211	IGNACIA AGUILAR DE MACHACA	1830961	21/10/1994
245	265	269	FELIPA QUISPE PACCI	468806	11/11/1995
246	266	258	PEDRO CHOQUE APAZA	451880	19/11/2002

247	267	223	JULIETA GABY PAREDES ZAPATA	410933	11/09/1980
248	269	231	MARIA EUGENIA COA CHOQUE	421289	19/09/1989
249	270	224	DOMINGO LAYME QUENAYA	431411	21/08/2001
250	271	234	SANTA TEODOCJA MAMANI TAPIA	40664216	24/10/2023
251	272	611	JOSE ALBERTO VARGAS PACORI	42940734	13/01/1998
252	273	207	MARGARITA MAMANI MAMANI	418149	28/10/1980
253	274	228	DOMINGO LAYME QUENAYA	431411	21/08/2001
254	275	527	TITO ANGEL MAMANI CONDORI	00518173	3/10/2023
255	276	208	TEOFILO MAMANI RAMOS	407304	24/08/1984
256	277	612	LIDIA ZAPANA CONDORI	00439246	28/10/1980
257	278	218	MARKO AURELIO CHAHUA MAMANI	76783850	7/11/2023
258	279	204	BERTA LIDIA ADUVIRE PATAKA	420527	9/10/2014
259	280	205	EMILIO KILLE HUANACUNI	434140	15/09/1980
260	281	536	MARIA CRISTINA DEL CARMEN SEGURA QUISPE	71579642	22/10/2021
261	282	203	GABINO LEON CHAVEZ	406347	6/09/1980
262	283	216	EDGAR TONCCONI RAMOS	794789	14/07/2003
263	284	217	EDGAR TONCCONI RAMOS	794789	14/07/2003
264	285	219	NOLBERTO CALIZAYA CONDORI	432567	28/10/1980
265	286	213	EDGAR FELICIANO CAUNA	436099	26/02/2002
266	287	212	HERMINIA CHOQUE LAURA	796860	1/02/1995
267	288	229	RAUL CARLOS HUESA SARAVIA	792341	25/09/2003
268	289	215	ISABEL COANQUI ZAPANA	7973156	24/04/2019
269	290	202	PEDRO ROMERO CABRERA	1858296	1/02/1995
270	291	201	VALENTIN HUANCA MAMANI	410253	5/02/1997
271	292	225	ALBINA FERNANDEZ HUAYTA	404641	5/05/1997
272	293	564	ELISEO MAMANI CHURA	44283032	22/04/2024
273	294	484	CELESTINA VENTURA LOAIZA	428595	21/05/1982
274	295	233	MARITZA CANQUI CALLOMAMANI	45616557	16/02/2023
275	296	221	MARIA CONDORI VDA DE CALLATA	400888	10/03/2016
276	297	214	JULIANA LAURA DE ALANCA	408193	7/01/1999
277	298	257	MARIO SPHANI ALANCA LAURA	791853	26/09/2002
278	299	574	ALIPIO QUISPE CHOQUE	421805	28/10/1980
279	300	613	JULIA DOMITILIA SANDOVAL MAMANI	440890	6/02/1998
280	301	206	JORGE ADALBERTO CHURA COPA	484692	20/02/1999
281	302	241	NARCISO PEREZ COPA	425267	17/06/1985
282	303	274	JAIME FLORES GOMEZ	437055	18/08/2006
283	304	235	JESUSA HONORATA GOMEZ VDA DE PORTILLA	4625010	19/09/1980
284	305	531	ELIZABETH AIDA TICONA CASILLO	00486675	17/04/2022
285	306	272	JOSEFINA TORRES CHAPARRO	443226	1/02/1995
286	307	350	SABINO ROJAS NAHUENCHO	430310	28/10/1980
287	308	254	JAVIER MOLLINADO CHAYÑA	503255	15/03/2015
288	309	542	LENI IRMA MAMANI PALACIOS	00683481	20/09/2022
289	310	245	MARINA MATILDE MAMANI CHOQUE	489723	26/06/2008
290	311	236	MIGUEL NINA TTITO	402486	29/01/1997
291	312	252	FELICITA QUISPE DE MATENCIO	410279	28/10/1980
292	313	596	FELICIANA MAMANI CHURA	42017058	16/05/2023
293	314	434	TEOFILO FLORES LAURA	502975	13/03/1999

294	315	614	EMILIA ERAZO TAIPE	41147346	16/02/2023
295	316	239	CARLOS BORRONES MAMANI CONTRERAS	451419	10/10/2002
296	317	615	IGNACIO CHALCO CHOQUE	00505027	28/02/2023
297	318	595	CEFERINA MACHACA FLORES	491459	6/11/1996
298	319	244	GREGORIO COLQUEHUANCA PLATERO	493420	29/09/2005
299	320	259	ALEJANDRINA PILLCO SALAZAR	495246	25/11/2001
300	321	264	ALEJANDRINA LOMA YUIRA	467803	1/10/1984
301	322	265	EUGENIO CHOQUE CHAMBILLA	459975	2/10/1996
302	323	616	LUIGUINA ROXANA CHOQUE CALIZAYA	00511976	10/09/2021
303	324	237	JORGE LOPEZ QUISPE	451492	30/05/1985
304	325	238	FRANCISCA SIHUAYRO COPARI	00441286	19/02/2009
305	326	220	GUILLERMO MAQUERA MAQUERA	468762	30/11/1991
306	327	240	CLAUDIO MARCELINO ALFEREZ AYCA	401357	10/10/2002
307	328	250	NANCY MARISOL TRUJILLO PAYE	511886	15/02/2019
308	329	594	MARTA SALAMANCA CHOQUE	416095	28/10/1980
309	330	261	FERNANDO MIGUEL VILLAGRA QUISPE	70573597	11/04/2023
310	331	255	BARTOLA AGUILAR AGUILAR	411013	30/01/1992
311	332	563	MARIA QUISPE	00419162	10/03/1987
312	333	247	CAROLINA YESENIA OSNAYO RAMOS	499729	15/09/2016
313	334	477	DIONISIA LUQUE DE RUELAS	413287	17/11/1983
314	335	248	CRISTINA PARI MENDOZA	433252	9/11/1989
315	337	593	FLORA MAMANI DE YAPUCHURA	790275	22/12/1998
316	338	243	FERMIN AVENDAÑO COARITA	502081	7/10/1985
317	339	617	ABRAHAM HUICHI HUICHI	439010	13/08/1980
318	341	393	NORMA MAMANI LAURA	484067	26/09/1990
319	342	270	JOSE MULLUNI CONSTANZA	448944	17/12/2009
320	343	260	ROSA DEL CARMEN APAZA LAURENTE	487849	20/12/2003
321	344	903	LEOPOLDA PAO CUEVA	450451	8/08/1990
322	345	306	RAUL CHAMBILLA HUERTA	417827	28/02/1995
323	346	267	VICTORIA SALAZAR DE ANTITTUPA	423460	14/04/1999
324	347	271	GUILLERMO MAMANI RAMIREZ	400451	22/11/1999
325	348	246	VILMA YRENE COHAILA CUSI	00796236	27/02/2024
326	349	249	MARUJA PALACIOS ANCCO	431809	24/11/1989
327	351	618	BEETHOVENA HERMELINDA IBARRA DE PAREDES	00416944	1/04/2022
328	352	280	MARIA PARI MENDOZA	481184	7/06/1990
329	353	253	VICENTE HUILLCA HUAMAN	489911	28/12/1991
330	354	275	NOLBERTO VILCA CHIND	409439	28/02/1992
331	355	304	HUGO TEOFILO HURTADO CAÑARI	486234	28/12/1994
332	356	287	VICTORIA POMA VDA DE CHAMBI	423363	24/09/2015
333	358	256	ANGELITA SIÑA VDA DE SANCHEZ	427030	24/06/2016
334	359	619	MARLENE LOURDES QUISPE ROMERO	00792959	20/02/2020
335	360	273	JUAN LLANQUE MAMANI	411983	22/08/1980
336	361	305	FERNANDO RUBEN MAQUERA AROCUTIPA	440990	30/09/1994
337	362	283	MELCHORA PARI DE CHURA	436749	10/11/1989
338	363	279	JULIANA PAUCAR SUPO	01309162	8/07/2020
339	364	311	MAYRA INGRID QUINO MAMANI	48527583	8/07/2019
340	365	302	LUIS GONZALO FLORES	00443635	30/01/1992

341	366	294	FLORA MORALES PLATERO	00465220	6/11/2002
342	367	300	FELICITAS GRANDA MENDOZA	00414400	24/08/1980
343	368	282	INOCENCIA COLORADO CACHICATARI	00408244	29/01/1999
344	369	309	ROSA DEL CARMEN APAZA LAURENTE	00487849	20/12/2003
345	370	295	CRIZ TANIA ROJAS MORALES	70007798	2/02/2007
346	371	297	FLORA MORALES PLATERO	00465220	7/02/2023
347	372	277	VICTOR CUNURANA OSCCO	01857741	30/11/1991
348	373	620	ANDREA BARRIOS DE NINA	00404575	30/03/1985
349	375	278	YNOCENCIA GONZALES CONDORI	00433873	28/10/1980
350	376	188	MATIAS MAMANI CHURA	00468495	20/08/1993
351	377	307	OFELIA INQUILLA INQUILLA	00518155	8/05/2003
352	378	286	TOMASA DORA ALAVE AYCA	00482144	30/11/1994
353	379	288	GERMAN NAZARIO SEGURA LARICO	00790035	3/03/2000
354	380	291	ARROYO LOZA ROSA PILAR	00440057	6/10/2020
355	381	529	LORENZA CHURA QUISPE	00408292	28/10/1980
356	382	588	JOSE ANTONIO HUANCA HUANCA	00504432	19/09/2023
357	384	310	MAGDALENA ELENA MAMANI PARE	495108	21/10/1995
358	385	284	ELIZABETH ANA NIETO JARRO	514013	5/07/2004
359	386	285	ROSARIO MENESES DE FORAQUITA	436106	28/10/1980
360	387	293	LUISA VIRGINIA CASTILLO COYLA	00499327	19/01/1998
361	388	312	JESSICA DIANA LAYME TICONA	45768881	29/04/2022
362	390	290	ISABEL SALCEDO DE MAMANI	400060	14/08/1995
363	391	545	JOSE LUIS HUALLPA DUEÑAS	517465	26/01/1991
364	392	313	SUSANA KATHERINE CHOQUE ALANIA	00504298	20/08/2021
365	393	301	MARIA ELENA SEGURA LARICO	470094	14/06/1985
366	394	292	TOMASA VARGAS MAMANI	437296	19/11/1998
367	395	534	EDGAR CHAPARRO BARRETO	42122467	20/09/2001
368	396	621	LUIS ANGEL QUISPE TARQUE	46889723	30/08/2017
369	397	308	SATURNINO PONGO SONCO	790254	1/02/1994
370	398	281	CARLOS BORRONES MAMANI CONTRERAS	451419	10/10/2002
371	399	276	VALERIANA COLLATUPA DE CRUZ	455311	28/10/1980
372	400	299	MAGDALENA ACOSTUPE CAMAÑA	408430	15/03/2005
373	401	348	CARDENAS CHAMBE SERGIO	504406	13/09/2019
374	402	347	LOURDES SUSANA ILLACHURA GUTIERREZ	510297	3/10/2000
375	403	321	LOLA APAZA CONDORI	440677	28/10/2003
376	404	504	MARIO JAIME ALAVOS MAMANI	424238	10/11/1989
377	405	336	JUANA LIMACHI DE VARGAS	424947	1/08/1995
378	406	314	YOLINDA GREGORIA BALTA QUISPE	00411653	3/07/2017
379	407	356	JOSE ANGEL DAVALOS QUISPE	23981188	14/03/2019
380	408	318	MACARIA LARICO DE MITA	466359	1/02/1995
381	409	320	ELSA CRISTINA PEREZ QUISPE	430612	15/10/1986
382	410	355	ELSA DORA QUISPE MAMANI	491090	15/01/1998
383	411	230	EPIFANIA PLATERO RAMOS	424887	16/03/2015
384	412	345	RUFINA CHUQUIMIA DE HUARACHI	405302	28/01/1987
385	413	319	SIMONA COTRADO MAMANI DE POMA	414663	28/10/1980
386	414	330	GLORIA BAYLON ORTEGA	401432	18/08/1985
387	415	622	VALENTINA PARILLO DE INQUILLA	795480	9/02/2001

388	416	266	EUGENIO CHOQUE CHAMBILLA	459975	2/10/1996
389	417	349	EUGENIA QUISPE DE AVENDAÑO	500378	11/08/1997
390	418	575	JULIO PERCCA CASTILLO	683568	28/10/2005
391	419	581	YORDY ALISON CAHUANA MAMANI	47832032	11/02/2020
392	420	331	SUSANA RAMIREZ MAQUERA	502601	28/10/1980
393	421	327	OLINDA DOLÓRES COHAILA VDA DE CUTIPA	438185	28/10/1980
394	422	343	LORENZO GUTIERREZ LOPEZ	418207	29/09/1980
395	423	360	WALTER HUACCA FLORES	433499	14/01/1987
396	424	352	HERMINIA QUISPE DE CHURA	489563	9/06/1995
397	425	359	JULIANA SALCEDO NINA	00481101	5/02/2020
398	426	322	MARUJA SALCEDO NINA	01860939	5/02/1998
399	427	341	RUPERTO CUTIPA CUTIPA	505132	4/12/1997
400	428	342	JUANA INES NAVARRO HUANACUNE	404146	13/10/1997
401	429	338	ELEUTERIA AROCUTIPA CHAMBILLA DE CACHICATARI	1823516	25/07/2000
402	430	337	IRMA QUISPE CAÑI	1328952	8/04/2015
403	431	326	MARLENI JULIA ARROYO CHOQUE	485242	14/11/2005
404	432	340	OLGA VERONICA HUALLPA PARI	512065	9/09/2016
405	433	315	PABLO CONDORI CHAMBILLA	415342	16/08/2021
406	434	316	HILARION APAZA ONOFRE	439910	2/03/2001
407	435	328	LUCRECIA FLORES TITO	439238	29/01/2001
408	436	323	ARCADIA BENEDICTA RAMOS CONDORI	00486122	19/09/2023
409	437	506	DULA MARINA CHECALLA DE MORALES	455729	10/11/1980
410	438	329	NARCISO PEREZ COPA	425267	17/06/1985
411	439	324	CESAR GERMAN VELASQUEZ MAMANI	449930	8/04/2015
412	440	562	ANGIE GERALDINE RAMOS SALCEDO	75785095	15/02/2019
413	441	344	PERCY JOEL ROJAS BEDOYA	43054885	15/02/2019
414	442	339	ALBINA GREGORIA VISA DE CONDE	477401	28/10/1980
415	443	127	MARCIAL RUELAS SALAS	431305	19/07/1985
416	444	334	ANTONIA JUSTINA CALIZAYA DE VELASQUEZ	00407460	17/08/1980
417	445	623	SUSANA OCAMA GOMEZ	00514721	17/08/1998
418	446	332	WILLIAMS DAVID HUATA CCALLOMAMANI	48468479	24/04/2023
419	447	333	FRANCISCO JAIME HUATA CUTIPA	04648433	
420	448	335	FLORENCIA PEREZ CASCA	423293	7/08/1980
421	449	346	ERICK JIMMY FLORES PILCO	04428285	7/02/2020
422	450	530	ROSALIA CCALLOMAMANI CUTIPA	00522127	9/05/2023
423	451	366	MAGDA ZULMIRA MENDIZABAL CURASI	403415	31/05/2002
424	452	624	LUIS ANGEL QUISPE TARQUE	46889723	30/08/2017
425	453	18	ANGELICA TRINIDAD ONOFRE ALAVE	00434314	25/02/2022
426	454	365	JUANA RAMOS ALANCA	451649	8/01/1999
427	455	386	ANGELO JUNIOR RODRIGUEZ VELEZ	45081226	24/11/2006
428	456	368	HILDA HUANCA SUCAPUCA	418169	20/11/1980
429	457	556	DINA MERCEDES GONZALES ROMERO	516795	13/10/1990
430	458	372	MARIANO JAILLITA FERNANDEZ	434715	23/07/1985
431	459	369	HUMBERTO DIAZ MAMANI	409965	20/08/1980
432	460	377	TOMAS FELIX CAHUANA FIGUEROA	414154	28/10/1980
433	461	375	AYME CARDENAS MAMANI	470590	11/10/2003

434	462	625	GENARO TONCONI RAMOS	1820883	17/03/2015
435	463	387	JULY MARINA MAMANI PARI	00497280	14/03/2024
436	464	251	LUCILA ARCAYA MUSAJA DE ESCOBAR	00497631	30/01/2024
437	465	626	JEANLUI JAVIER PAUCARA PEREZ	45394289	11/09/2021
438	466	473	BEATRIZ MAMANI ARROYO	413719	28/10/1980
439	467	325	LUISA CHAMBILLA CHOQUE	495116	11/02/2005
440	468	597	TEODORA FELIZA TENORIO AYCA	438165	17/03/2015
441	470	376	MARITZA RAMIREZ CONDE	493477	5/01/1998
442	471	378	FRANCISCA MAQUERA MAQUERA VDA. DE COTRADO	00438216	8/10/1999
443	472	645	EDER JAEN ARA LUQUE	44948012	6/10/2020
444	473	392	SANTIAGO HUALPA CHOQUECOTA	478792	2/09/1994
445	474	546	FRANCISCA HUICHI CALDERON	402740	9/11/1989
446	475	390	RUBEN VISA BAILON	514053	28/10/1980
447	476	522	DIONISIO CHAMBI CHAMBI	484854	11/08/2005
448	477	370	JULIA ROSA APAZA MAMANI	405293	13/03/1993
449	478	627	ESPERANZA CORMILLUNI MOLLINEDO	502059	7/06/1990
450	479	317	DANIEL ARIAS CABRERA	437605	29/01/1992
451	480	436	EPIFANIA PLATERO RAMOS	424887	1/11/1989
452	481	382	CALIXTO BAILON ORTEGA	417896	30/10/1990
453	482	384	JUAN DE LA CRUZ ARIAS CABRERA	431498	7/08/1995
454	483	541	BONIFACIO VENTURA MAMANI	403614	20/11/1990
455	484	508	SEBASTIAN MAYTA CALISAYA	421828	6/08/1980
456	485	379	ISIDORA CALIZAYA HUICHI	438749	28/10/1980
457	486	409	ROSA MARUJA FLORES SACARI	41773411	24/02/2016
458	487	569	MARY NANCY URIBE ANCO	00414462	27/02/2024
459	488	439	EDITH FLORA HUARACHA SURCO	443966	18/04/2008
460	489	640	FLORA APAZA PAUCARA	00471426	29/04/2022
461	490	381	ELIZABETH ANA NIETO JARRO	514013	5/07/2004
462	491	406	FELICIANA MOLLINEDO MUCHO	418140	20/11/2000
463	492	385	ORLENDIA MARIBEL IBAÑES BERTOLOTTO	792443	13/11/2001
464	493	367	LEONARDO SEVERO MOLINA CHURA	432594	21/08/1980
465	494	374	ASCENCIO NAZARIO LAYME CORMILLUNI	500312	3/09/2021
466	495	579	JUAN ANGEL CHAVEZ ACERO	433228	16/09/2015
467	496	572	LENIN ALEXANDER CUADROS TICONA	44991273	9/05/2024
468	497	361	FIDEL QUISPE MAMANI	469085	30/09/1994
469	499	435	HILDA NELLY ACOSTUPA COLQUEHUANCA	71248898	23/04/2024
470	500	363	JULIA MERI MAMANI MAMANI	669244	6/08/1980
471	501	628	BRIGIDA RIVERA DE NINAJA	407952	28/10/1980
472	502	410	EUSEBIA CELESTINA VELARDE DE YANQUI	428368	28/01/1987
473	503	362	ANGELA PETRONILA COILA TURPO	404122	8/09/1999
474	504	380	OLIMPIA QUISPE MOLLONI	489266	9/06/1995
475	505	405	RICARDINA APAZA MAMANI	414364	29/01/1997
476	506	629	MARIA FLORES VDA DE CACERES	00451804	3/09/2021
477	507	408	LOURDES CAHUANA TINTAYA	447683	7/09/2019
478	508	398	OLGA TAHUAYA MAMANI DE ADEVIRE	413960	7/02/1998
479	509	412	CESAR OSCAR VELEZ PACO	41768826	29/04/2019
480	510	418	MARIA FLORES VDA DE CACERES	451804	28/10/1980

481	512	402	ASUNTA TARCILA ARI CHICANI	407455	26/09/1980
482	513	497	PAMELA ALEJANDRA TUYO CUTIRE	48064191	20/02/2020
483	517	420	BENEDICTO QUISPE NOALCCA	503333	25/03/2015
484	518	417	ISABEL COANQUI ZAPANA	7973156	24/04/2019
485	519	429	JANETH RIVERA ESQUIA	485078	4/07/2000
486	520	371	PORFIRIO PANTI CANTIRE	419049	11/08/1980
487	521	509	ELENA LANCHIPA QUISPE	478137	18/12/2007
488	522	630	LUISA CLAVETE QUIÑONES	404949	28/10/1980
489	523	397	GREGORIO PONGO PONGO	1859574	23/01/1998
490	524	400	YOLANDA CARMEN PONCE COAQUERA	477038	12/08/1998
491	525	427	EFRAIN VALDEZ FLORES	41827061	18/01/2017
492	526	426	VICTOR CECILIO LAYME QUISPE	00445225	12/12/1991
493	527	430	ROSA ROSMERY PERCA URURI	501282	22/10/2021
494	528	404	LEOPOLDO SERRANO CHAMBILLA	433590	28/10/1980
495	529	394	TITO ANGEL MAMANI CONDORI	518173	16/03/2015
496	530	407	NICOL RHAY ACOSTUPA CAHUANA	70320468	13/09/2019
497	531	413	GERMAN FERNANDEZ QUISPE	446844	22/08/1980
498	532	416	JULIANA LAURA DE ALANOCA	408193	7/01/1999
499	533	422	MARIANO ALANOCA RAMIREZ	414596	11/09/1992
500	534	423	MARIANO ALANOCA RAMIREZ	414596	11/09/1992
501	535	373	LOURDES CAHUANA TINTAYA	00447683	1/04/2022
502	536	573	EUFEMIA MAMANI SOTO	465402	5/01/1998
503	537	432	ANASTACIA MAMANI PARE	483038	29/01/1987
504	538	414	CARMEN QUISPE MENA	421285	16/06/1985
505	540	421	ROSA QUISPE LUNA	409015	30/11/1994
506	541	437	RAUL CHAMBILLA HUERTA	417827	28/02/1995
507	542	391	RUBEN VISA BAILON	514053	28/10/1980
508	543	590	NICANORA CARITA RAMOS	7234753	10/10/2004
509	544	631	GENARO VELASQUEZ QUINTANA	429709	9/11/1989
510	545	401	JAIME FLORES GOMEZ	437055	3/09/2021
511	546	419	HEIDI JACQUELINE QUISPE SURCO DE BARRERA	514975	8/07/2015
512	547	474	MARIA ELENA LARICO BERNABE	522194	2/03/2001
513	548	415	VICENTA QUISPE DE CAHUANA	414153	16/12/1995
514	549	632	YNOCENCIO AMUSQUIVAR COLQUE	500108	29/01/1987
515	550	544	SEVERINA APAZA TURPO VDA DE QUISPE	405542	8/02/1980
516	551	396	ELVIS EU GOMEZ CANQUI	00514847	3/10/2023
517	552	399	VICENTE CHAIÑA PILCO	432016	20/01/1998
518	553	498	VALERIO MIRANDA SACARI	502992	12/03/1993
519	554	633	GENARO TONCCONI RAMOS	1820883	16/09/2008
520	555	459	BASILIO CAPIA LIMACHI	00439580	18/03/2003
521	556	353	LUIS ALBERTO JOVE SONCO	00412640	28/10/1980
522	557	634	IRENE MARIEL BEDREGAL MAMANI	00409491	2/05/2023
523	558	460	BENIGNO LUNA SARAVIA	431162	10/11/1989
524	560	443	ISABEL MAMANI CONTRERAS	436053	17/12/1997
525	561	475	WILBERT EDUARDO VELEZ PACO	443700	10/10/2016
526	562	457	CECILIA RAMOS CENTENO	508124	29/12/2000
527	563	453	JUANA RAMOS ALANOCA	451649	8/01/1999

528	564	440	EUSEBIA JINEZ DE MAQUERA	404487	28/10/1980
529	565	447	RICHARD RENATO ROQUE ACERO	47877364	22/04/2022
530	566	468	SOLEDAD RAMOS CENTENO	790437	16/04/1999
531	567	466	VALENTIN TITO CHURA	413230	25/05/1984
532	568	470	FELICITA SAAVEDRA FLORES	407584	6/03/2001
533	569	471	FELICITA SAAVEDRA FLORES	407584	6/03/2001
534	570	462	SABINA PALACIOS DE ARO	406468	21/08/1980
535	571	578	WILFREDO CANQUI CCALLOMAMANI	40654153	5/02/2009
536	572	464	DIANA CAROLINA MOLLINEDO BARRETO	74289871	6/05/2024
537	573	388	DELFINA URURI CUTIPA	422136	15/09/1980
538	574	467	BEATRIZ MERCEDES CCALLA MAQUERA	45457725	25/05/1984
539	575	446	FABIAN CORDOVA CALLADONDO	429401	19/07/1999
540	576	428	MARCO ANTONIO PLATERO RAMOS	495749	8/07/2019
541	577	449	MARUJA SALCEDO NINA	01860939	5/02/1998
542	578	456	MARINA CANAHUA ONOFRE	428650	15/03/2015
543	579	442	BARBARITA MARIA ACOSTUPA ROJAS	471145	15/09/2016
544	580	450	FRANCISCO COAQUERA LUNA	486252	30/09/2003
545	581	452	AURELIA MAMANI JACINTO	01788390	6/10/2020
546	582	458	MARLINE QUISPE APAZA	1284356	5/11/2009
547	583	520	FLORENTINO ATENCIO LOPEZ	412089	25/02/2002
548	584	557	AURELIO ALFREDO MAMANI PARE	471619	26/06/2001
549	585	126	MIRIAM ESTHER VARGAS APAZA	40517554	2/02/2009
550	586	438	ALFREDO LUPACA MACHACA	436069	27/05/2004
551	587	635	HILDA SOLEDAD ANAHUA CHOQUE	00444358	17/01/2020
552	588	351	SABINO ROJAS NAHUENCHO	430310	28/10/1980
553	589	445	MARCELA MARIA ACHO DE ACHO	500092	27/01/1992
554	590	636	TEODORA VALERIA GARCIA TAPIA	404114	23/08/2002
555	591	411	MARIA HUANACUNI HUARECCALLO	423495	21/10/1980
556	592	455	LUCILA ARCAYA MUSAJA DE ESCOBAR	497631	11/07/2002
557	593	395	LANCHIPA ONOFRE MARCOS JAVIER	43802239	18/09/2022
558	594	637	HILDA MAMANI ANQUISE	487543	20/11/1989
559	595	465	FIDEL QUISPE MAMANI	469085	30/09/1994
560	596	451	BERTHA AGUILAR PONCE	1869750	13/07/2016
561	597	583	MARCELINO SIHUAYRO CHINO	40509328	29/01/2001
562	598	499	AGUSTINA FLORES SIPA	427004	15/12/1982
563	599	516	FANNY LIDIA APAZA ARO	48683264	16/08/2021
564	600	512	GUILLERMINA PEÑA CARPIO	504755	9/06/1993
565	601	517	JOSE ANTONIO HUANCA HUANCA	504432	5/02/2009
566	602	479	VICTOR RAUL QUISPE MAMANI	47594091	16/05/2017
567	603	441	MARY GOMEZ DE VALDIVIA	428097	10/09/1980
568	604	505	CATALINA PARI CHARA	404426	4/11/2016
569	605	493	CELESTINA PRUDENCIA PARI VDA. DE HUALLPA	469374	10/07/1991
570	606	513	PEDRO DAVID LUPACA LUPACA	486829	29/11/2002
571	607	485	ANDREA ACHO DE CALIZAYA	410865	9/11/1989
572	608	501	ELIZABETH REGINA BORDA SOAQUITA	437903	18/01/2017
573	609	500	CARLOS ALBERTO QUISPE MAMANI	493894	5/02/2009
574	610	525	MARIA MARGARITA RAMOS HUARCAYA	417897	13/10/2003

575	611	78	MARIA ROSARIO HUANCA DE MANCHACA	411596	28/10/1995
576	612	482	JOSE AMARU MOLLINI	480851	22/02/2001
577	613	483	FELIPA PLATERO DE CUNURANA	1857743	9/11/1989
578	614	521	MARCELINA GARCIA VDA DE MAMANI	483782	19/02/2008
579	615	511	MARIA ATENCIO CUEVA	437883	23/01/2003
580	616	489	VICENTINA MAMANI CHOQUE	406829	7/08/1995
581	617	496	ALEJANDRINA CUTIRE MAMANI	00471257	9/11/1989
582	618	548	MARGARITA RAMIREZ ATENCIO VDA DE APAZA	470472	19/08/2017
583	619	559	JUSTINA QUISPE PALACIOS	1870081	25/02/2022
584	620	570	ANASTACIA MAMANI PARE	483038	29/01/1987
585	621	565	SANDRA MARIBEL CAÑI JALIRI	43969067	14/08/2019
586	622	638	WILMER EUGENIO CHOQUE LOMA	41759350	3/12/2021
587	623	469	ALEJANDRINA LOMA YUIRA	467803	1/10/1984
588	624	487	SANTA MAMANI DE CARRASCO	430809	12/08/1980
589	625	514	GUADALUPE MENDOZA HUAMANI	423848	27/02/2000
590	626	503	ELYRA MAMANI VDA DE JARRO	451371	4/01/2001
591	627	560	ORLANDO PACCÓ QUISPE	40975472	21/08/2001
592	628	480	HERMELINDA TARAPA CHAHUA	486700	31/07/2000
593	629	494	FELICIANA QUISPE ESCOBAR	465275	15/09/1980
594	630	639	JOSE ANGEL DAVALOS QUISPE	29981188	14/03/2019
595	631	642	ADRIAN VARGAS SIHUAYRO	42064465	31/07/1988
596	632	547	EUSEBIA SOLEDAD BLANCO LINARES DE MEDINA	437612	24/08/1980
597	633	502	PAOLA KATHERINE TORRES JAQUEHUA	44559416	14/01/1992
598	634	585	ROSALIA MÓNICA QUISPE LOPEZ	80309791	8/02/2003
599	635	523	ESTANISLAO SARMIENTO ALVARADO	29725676	24/11/1989
600	636	551	MARIA DOLORES LOPEZ ARCE DE HUAMAN	473930	27/02/2004
601	637	481	JULIO PABLO PEREZ CHURA	496890	25/09/2014
602	638	492	ALEJANDRO JAPURA CONDORI	404274	31/07/1988
603	639	495	ALFREDO FERNANDO GOMEZ APAZ	430887	2/10/2003
604	640	643	OMAR MARCIAL ESTAÑO MITA	00508173	19/11/2021
605	641	486	LUCIO JOBINO ITA MEDINA	32119831	9/06/2006
606	644	515	CARMEN MARIA PAYE QUISPE	424208	13/02/1998
607	645	580	FELIPA SURCO MAMANI	428651	4/12/2007
608	650	463	HUMBERTO CESAR PARI MENDOZA	80217822	17/03/2006
609	651	644	LORENA MARIA RIVERA MAMANI	40442844	24/09/2021
610	652	448	LUIS CABALLERO MERMA	00511935	6/10/2020
611	653	478	MICAELA JALANCA APAZA	424402	11/11/1989
612	654	476	DORA PUMA MERMA	485642	6/07/1998
613	655	444	REYNALDO AGUSTIN CALIZAYA TICAHUANCA	465780	28/10/1980
614	657	454	NICOLASA MAMANI OSOCO	418290	27/07/2002
615	658	539	HERMELINDA MACHACA APAZA	400924	6/06/2007
616	659	431	ELEUTERIA RAMOS DE VIDAL	459987	27/01/1996
617	660	424	BENITA CHURA CALIZAYA	479958	11/11/1989
618	662	425	CATALINA VALERIANO	00431315	29/01/1992
619	663	125	ROSA MARIA POMA COTRADO	796259	16/05/2007
620	664	389	SILVIA LOURDES POMA COTRADO	490807	17/05/2017
621	665	182	FRANCISCA MAQUERA COTRADO	418457	12/08/1980

622	666	490	ROSA PRIMITIVA CUTIPA HUAÑICALLO	01855530	5/03/2020
623	667	592	MAGALY JESSICA TORRES MAMANI	40868983	23/10/2020
624	668	197	GRACIELA ROMERO CONDORI	508122	27/09/2003
625	671	586	MERCEDES CANAVERA QUISPE	442559	9/08/2007
626	672	568	JUAN CARLOS MONTOYA COPARI	41243855	18/04/2007
627	674	518	NORMA NIEVES ALFERES VARGAS	00436283	28/11/2023
628	675	354	JULIA RITA GRANDA DE PAREJA	424240	23/10/1980
629	676	491	SONIA MARIA FLORES QUISPE	487885	25/09/2003
630	677	641	ROSA MACHICADO VDA DE FRIAS	1831864	28/10/1980
631	678	553	JACINTA CHAMBILLA AQUINO	01339602	30/08/2002
632	679	289	PAULA CAPIA CHURA	428174	8/06/1990
633	680	537	LEOPOLDO SERRANO CHAMBILLA	433590	28/10/1980
634	681	403	MARILU VERONICA SARMIENTO FERNANDEZ	43960851	1/04/2022
635	682	488	TEODORO ALERIO MONTESINOS MERMA	29329553	5/02/2002
636	684	433	FELICITAS QUISPE PALACIOS	490443	27/08/2003
637	685	296	ESTHER CHAMORRO MENDEZ	441910	10/01/2001
638	687	357	ASUNTA MAMANI VDA DE MAMANI	437549	28/10/1980
639	689	472	SUSANA ARIAS CABRERA DE APAZA	449731	17/08/1995
640	692	519	RICARDO JAVIER MEDINA ARA	477124	1/07/1989
641	696	383	NORA ANDREA QUISPE CASO	00496425	8/03/2022
642	697	510	ANA MARIA HUANCA MAMANI DE AQUINO	40030121	20/09/2000
643	698	507	DULA MARINA CHECALLA DE MORALES	455729	10/11/1980

### Anexo 3. Cuestionarios

#### CUESTIONARIO N°1:

#### CULTURA TRIBUTARIA LABORAL DE LA FERIA 28 DE JULIO, TACNA 2021.

Sra. Sr. Srta.

Este cuestionario está orientado a evaluar la cultura tributaria laboral del Mercadillo 28 de Julio de la ciudad de Tacna, en el año 2021.

Te pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, respuestas son confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que considere correcta, de acuerdo a la siguiente tabla:

Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

#### CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS LABORALES.

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
	CONOCIMIENTO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS LABORALES.					
	Conocimiento de obligaciones formales.					
1	El contribuyente cumple con dar de alta y baja a los trabajadores en T-REGISTRO oportunamente.					
2	El contribuyente cumple con la declaración de las contribuciones a EsSalud y ONP oportunamente.					

3	El contribuyente cuenta con contrato de trabajo vigente de sus trabajadores.					
4	El empleador entrega las boletas de pago a sus trabajadores.					
	Cumplimiento de obligaciones sustanciales.					
5	El empleador cumple con el pago se ESSALUD.					
6	El empleador cumple con el pago de ONP.					
7	El empleador realiza el pago del sueldo en fecha establecida.					
	CONDUCTA TRIBUTARIA LABORAL.					
	Declaraciones juradas					
8	El contribuyente cumple con la declaración mensual de ONP de los trabajadores en el PDT PLAME.					
9	El contribuyente cumple con la declaración mensual de ESSALUD de los trabajadores en el PDT PLAME.					
	Pago de Tributos					
10	El contribuyente paga la cuota mensual de contribuciones oportunamente.					
11	EL contribuyente cumple con la retención de cuarta categoría.					
	CONCIENCIA TRIBUTARIA LABORAL					
	valores					
12	La cultura organizacional de su empresa promueve un comportamiento ético entre los empleados.					

13	Los contribuyentes confían en la administración tributaria porque sienten la retribución por el cumplimiento de pago de tributos.					
14	La responsabilidad y el respeto en el ambiente laboral de su empresa es importante.					
	Educación cívico tributaria					
15	Los trabajadores se sienten bien informados sobre sus derechos laborales y cívicos.					
16	Los trabajadores conocen las obligaciones tributarias que debe cumplir la empresa.					
17	La evasión fiscal afecta negativamente el desarrollo de su comunidad.					

**CUESTIONARIO N° 2: BIENESTAR LABORAL DE LA FERIA 28 DE JULIO, TACNA 2021.**

Sra. Sr. Srta.

Este cuestionario está orientado a evaluar el bienestar laboral del Mercadillo 28 de Julio de la ciudad de Tacna, en el año 2021.

Te pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas, respuestas son confidenciales y anónimas.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que considere correcta, de acuerdo a la siguiente tabla:

Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

**BIENESTAR LABORAL**

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
	<b>BIENESTAR ECONÓMICO</b>					
	Gratificación.					
1	El trabajador percibe su gratificación de forma integral y en la fecha establecida.					
	CTS					
2	La percepción de CTS incrementa el bienestar económico en periodos de desempleo.					
	Bonificación					
3	Las bonificaciones que percibe el trabajador ayudan al bienestar económico de los trabajadores.					
	Comisiones					

4	Las comisiones que se entregan a los trabajadores ayudan al bienestar económico.					
	Estabilidad laboral					
5	La estabilidad laboral ayuda a programar los gastos fijos y variables de los trabajadores.					
	BIENESTAR FÍSICO.					
	Prevención de enfermedades					
6	En caso que el trabajador presente malestar de salud, conocen su centro de atención.					
7	En el desarrollo de sus labores los trabajadores han presentado algún malestar frecuente que se relacione con el ejercicio de sus funciones en el centro laboral.					
	Prevención de accidentes de trabajo.					
8	El entorno de trabajo es seguro y adecuado para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones.					
9	En la última semana, ha experimentado fatiga física relacionada con su trabajo.					
	Pausas Activas					
10	El empleador brinda el tiempo para el ejercicio de pausas activas de los trabajadores.					
11	Los trabajadores realizan actividades físicas durante su tiempo libre.					
	BIENESTAR EMOCIONAL.					
	Satisfacción					

12	Hay trabajadores que con frecuencia se siente motivado para realizar sus tareas diarias en el trabajo.					
13	La gestión emocional en su lugar de trabajo afecta su desempeño.					
	Seguridad					
14	Los trabajadores se sienten seguros en el ambiente donde desarrollan su trabajo.					
15	Los trabajadores tienen conocimiento de los protocolos de seguridad que debe realizar ante un accidente en el lugar de trabajo.					
	Estabilidad.					
16	Percibes cambios en la estructura organizativa que puedan afectar tu estabilidad laboral.					
17	La estabilidad laboral contribuye al bienestar emocional general.					

#### **Anexo 4. Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación.**

##### **Confiabilidad de los instrumentos**

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos sobre la cultura tributaria laboral y su relación con el bienestar laboral de los trabajadores que se desempeñan como vendedores de la Feria 28 de Julio, Tacna 2021.

##### **Análisis de confiabilidad de instrumento**

Se presenta a continuación los resultados estadísticos, mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del Software SPSS V. 22, para estadístico Alfa Cronbach, arrojó un valor de confiabilidad de 0,832, este valor indica que el instrumento: cultura tributaria laboral es confiable.

Alfa Cronbach	Nro. de elementos
0,832	13

Asimismo, el instrumento cumplimiento de las obligaciones tributarias arrojó un valor de confiabilidad de 0,843, este valor indica que el instrumento: bienestar laboral es confiable.

Alfa Cronbach	Nro. de elementos
0,843	13

## Anexo 5. Validación de Expertos

### VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

#### I. Datos Generales

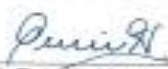
Apellidos y Nombres	C.P.C. Patricia Huanca Quispe
Institución donde Labora	Electrosur S.A.
Cargo que Desempeña	Encargada de Operaciones Recíprocas
Instrumento Evaluar	Cuestionario
Título de la Tesis	"Cultura Tributaria Laboral y su Relación con El Bienestar Laboral de Los Trabajadores que se Desempeñan como Vendedores de la Feria 28 de Julio, Tacna 2021"

#### II. Aspectos de validación

Indicadores	Criterios	Deficiente 0%-20%	Regular 21%-40%	Buena 41%-60%	Muy Buena 61%-80%	Eficiente 81%-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de calidad y cantidad.				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación desarrollo de capacidades de os involucrados.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teórico-científico de la contabilidad.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia corresponde al propósito del diagnóstico.				X	
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno más adecuado.					X

Opinión de la Aplicabilidad : Aplicable  No Aplicable

Promedio de Valoración :  %

Firma	
Nombre y Apellidos	C.P.C. Patricia Huanca Quispe
Nro. de Matrícula	13-1280
DNI	47268492

## VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

### I. Datos Generales


Apellidos y Nombres	C.P.C. Leslie Kendy Valdez Armestar
Institución donde Labora	Contraloría General de la República
Cargo que Desempeña	Analista de Seguimiento
Instrumento Evaluar	Cuestionario
Título de la Tesis	"Cultura Tributaria Laboral y su Relación con El Bienestar Laboral de Los Trabajadores que se Desempeñan como Vendedores de la Feria 28 de Julio, Tacna 2021"

### II. Aspectos de validación

Indicadores	Criterios	Deficiente 0%-20%	Regular 21%-40%	Buena 41%-60%	Muy Buena 61%-80%	Excelente 81%-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de calidad y cantidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación desarrollo de capacidades de os involucrados.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teórico-científico de la contabilidad.					X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia corresponde al propósito del diagnóstico.					X
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno más adecuado.					X

Opinión de la Aplicabilidad :    Aplicable     No Aplicable

Promedio de Valoración :     %

Firma	
Nombre y Apellidos	C.P.C. Leslie Kendy Valdez Armestar
Nro. de Matrícula	02-12688
DNI	71396090

## VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

### I. Datos Generales


Apellidos y Nombres	C.P.C Luis Hernán Barutia Terreros
Institución donde Labora	Gobierno regional de Tacna
Cargo que Desempeña	Especialista administrativo I
Instrumento Evaluar	Cuestionario
Título de la Tesis	"Cultura Tributaria Laboral y su Relación con El Bienestar Laboral de Los Trabajadores que se Desempeñan como Vendedores de la Feria 28 de Julio, Tacna 2021"

### II. Aspectos de validación

Indicadores	Criterios	Deficiente 0%-20%	Regular 21%-40%	Bueno 41%-60%	Muy Bueno 61%-80%	Efficiente 81%-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de calidad y cantidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación desarrollo de capacidades de os involucrados.					X
7. Consistencia	Basados en aspectos teórico-científico de la contabilidad.					X
8. Coherencia	Entre los indios, indicadores y dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia corresponde al propósito del diagnóstico.					X
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno más adecuado.					X

Opinión de la Aplicabilidad :      Aplicable       No Aplicable

Promedio de Valoración :       %

Firma	
Nombre y Apellidos	C.P.C. Luis Hernán Barutia Terreros
Nro. de Matrícula	13-1907
DNI	43377971

## Anexo 6. Matriz de Tabulación de Datos.

Pregunta Encuestado	Variable 1: Cultura Tributaria Laboral																
	Dimensión 1							Dimensión 2					Dimensión 3				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	5	3	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4
6	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
7	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
8	3	2	2	4	1	1	5	4	1	5	3	5	4	5	5	3	3
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3
10	2	1	4	2	1	1	5	1	1	1	1	4	3	5	4	3	4
11	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
12	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	5	5	5	5
13	1	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
14	2	5	5	4	2	1	4	3	4	5	5	5	5	5	3	2	3
15	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	3	5	3	2	3
16	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	5	3
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
18	4	3	4	2	1	2	5	5	3	3	3	2	3	4	4	4	2
19	4	3	4	2	1	2	5	5	3	3	3	2	3	4	4	4	2
20	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	5	2	2	4
21	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	1	1	2	1	2	2	5	1	1	1	2	2	2	5	4	4	4
24	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3
25	2	1	1	3	1	1	3	1	1	4	3	4	3	4	2	5	4
26	4	4	5	4	3	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4
27	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
28	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	5	3	5	5
29	5	3	4	5	1	1	5	2	2	5	3	5	5	4	5	5	3
30	2	4	2	2	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5
31	1	1	1	5	5	5	4	4	1	5	2	5	5	4	5	5	3

32	4	2	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3
33	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	5	1	1	1
34	5	2	3	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	3	5	5	1	5	1	1	3	4	5	5	5	5	3	1
36	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3
37	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	3	1	3	5	3	3	5
38	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	5	3	3	3
39	4	5	4	3	1	1	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3
40	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
41	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	4	3	5	3	2	1
42	1	5	3	4	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	5	5	4
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	3	1	1	5
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
46	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
47	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
48	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
49	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	5	3	1	1
50	4	4	1	1	3	1	3	1	1	2	2	5	3	2	1	1	1
51	1	5	1	3	2	4	1	2	3	5	1	4	2	5	1	3	2
52	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3
53	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	2	3	3
54	3	2	3	5	2	2	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4
55	2	4	5	5	3	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	2	1	4	2	1	1	5	1	1	1	1	4	3	5	4	3	4
59	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5
60	1	1	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
61	2	3	4	2	5	3	3	4	2	1	2	2	2	3	5	5	3
62	2	3	4	2	5	3	3	4	2	1	2	2	2	3	5	5	4
63	4	3	2	2	1	1	4	4	3	5	4	5	5	5	2	1	4
64	3	4	3	5	5	3	3	4	2	1	2	2	2	3	5	5	5
65	5	5	1	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	1	1	2	5	3	1	3	1	1	3	1	5	1	5	4	5	5
67	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
68	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1

69	5	4	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
71	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
73	3	3	4	5	5	5	3	1	1	2	2	3	4	3	3	3	4
74	4	3	4	2	3	3	1	1	2	4	1	3	3	4	4	4	1
75	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	3
76	2	2	5	4	1	1	5	1	1	2	1	4	3	5	5	5	5
77	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4
78	5	5	3	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4
83	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
84	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
85	3	2	2	4	1	1	5	4	1	5	3	5	4	5	5	3	3
86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3
87	2	1	4	2	1	1	5	1	1	1	1	4	3	5	4	3	4
88	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
89	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	5	5	5	5
90	1	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
91	2	5	5	4	2	1	4	3	4	5	5	5	5	5	3	2	3
92	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	3	5	3	2	3
93	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	5	3
94	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
95	4	3	4	2	1	2	5	5	3	3	3	2	3	4	4	4	2
96	4	3	4	2	1	2	5	5	3	3	3	2	3	4	4	4	2
97	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	5	2	2	4
98	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	3	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	1	1	2	1	2	2	5	1	1	1	2	2	2	5	4	4	4
101	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3
102	2	1	1	3	1	1	3	1	1	4	3	4	3	4	2	5	4
103	4	4	5	4	3	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4
104	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
105	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	5	3	3	5	3	5	5

106	5	3	4	5	1	1	5	2	2	5	3	5	5	4	5	5	3
107	2	4	2	2	5	2	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5
108	1	1	1	5	5	5	4	4	1	5	2	5	5	4	5	5	3
109	4	2	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3
110	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	5	1	1	1
111	5	2	3	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
112	5	4	3	5	5	1	5	1	1	3	4	5	5	5	5	3	1
113	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3
114	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	3	1	3	5	3	3	5
115	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	5	3	3	3
116	4	5	4	3	1	1	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3
117	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
118	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	4	3	5	3	2	1
119	1	5	3	4	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	5	5	4
120	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	3	1	1	5
122	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
123	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
124	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
125	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
126	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	5	3	1	1
127	4	4	1	1	3	1	3	1	1	2	2	5	3	2	1	1	1
128	1	5	1	3	2	4	1	2	3	5	1	4	2	5	1	3	2
129	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3
130	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	2	3	3
131	3	2	3	5	2	2	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4
132	2	4	5	5	3	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
135	2	1	4	2	1	1	5	1	1	1	1	4	3	5	4	3	4
136	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5
137	1	1	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
138	2	3	4	2	5	3	3	4	2	1	2	2	2	3	5	5	3
139	2	3	4	2	5	3	3	4	2	1	2	2	2	3	5	5	4
140	4	3	2	2	1	1	4	4	3	5	4	5	5	5	2	1	4
141	3	4	3	5	5	3	3	4	2	1	2	2	2	3	5	5	5
142	5	5	1	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

143	1	1	2	5	3	1	3	1	1	3	1	5	1	5	4	5	5	
144	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
145	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
146	5	4	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
147	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	
148	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1
149	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
150	3	3	4	5	5	5	3	1	1	2	2	3	4	3	3	3	4	
151	4	3	4	2	3	3	1	1	2	4	1	3	3	4	4	4	1	
152	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	3	
153	2	2	5	4	1	1	5	1	1	2	1	4	3	5	5	5	5	
154	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	
155	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	2	3	3	
156	3	2	3	5	2	2	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	
157	2	4	5	5	3	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	
158	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
160	2	1	4	2	1	1	5	1	1	1	1	4	3	5	4	3	4	
161	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	
162	1	1	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
163	2	3	4	2	5	3	3	4	2	1	2	2	2	3	5	5	3	
164	2	3	4	2	5	3	3	4	2	1	2	2	2	3	5	5	4	
165	4	3	2	2	1	1	4	4	3	5	4	5	5	5	2	1	4	
166	3	4	3	5	5	3	3	4	2	1	2	2	2	3	5	5	5	
167	5	5	1	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
168	1	1	2	5	3	1	3	1	1	3	1	5	1	5	4	5	5	
169	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
170	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
171	5	4	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
172	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	
173	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1
174	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
175	3	3	4	5	5	5	3	1	1	2	2	3	4	3	3	3	4	
176	4	3	4	2	3	3	1	1	2	4	1	3	3	4	4	4	1	
177	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	3	
178	2	2	5	4	1	1	5	1	1	2	1	4	3	5	5	5	5	
179	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	

<b>180</b>	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
<b>181</b>	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
<b>182</b>	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
<b>183</b>	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
<b>184</b>	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	5	3	1	1
<b>185</b>	4	4	1	1	3	1	3	1	1	2	2	5	3	2	1	1	1
<b>186</b>	1	5	1	3	2	4	1	2	3	5	1	4	2	5	1	3	2
<b>187</b>	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3

Pregunta	Variable 2: Bienestar laboral																
	Dimensión 1					Dimensión 2					Dimensión 3						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<b>1</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
<b>2</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
<b>3</b>	1	1	1	1	3	2	1	4	1	2	2	3	2	4	3	1	
<b>4</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
<b>5</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	
<b>6</b>	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	
<b>7</b>	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	
<b>8</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	
<b>9</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	2	2	5	
<b>10</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
<b>11</b>	1	1	1	1	1	5	2	5	1	1	1	4	4	5	3	2	
<b>12</b>	1	1	1	1	1	5	2	5	1	1	1	4	4	5	2	2	
<b>13</b>	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	
<b>14</b>	5	5	5	5	5	4	2	5	3	3	1	4	4	3	3	5	
<b>15</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	
<b>16</b>	1	1	5	5	5	5	3	5	1	5	3	5	3	5	5	5	
<b>17</b>	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	2	2	5	5	1	
<b>18</b>	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	1	3	3	4	5	2	
<b>19</b>	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	5	5	2	
<b>20</b>	3	3	3	4	3	3	3	5	2	1	3	3	4	5	3	2	
<b>21</b>	4	4	5	5	5	5	1	5	1	3	5	5	1	5	5	2	
<b>22</b>	1	4	3	5	5	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	
<b>23</b>	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
<b>24</b>	4	4	4	5	5	4	2	5	2	5	3	4	4	4	4	2	
<b>25</b>	1	1	1	2	3	1	2	3	1	1	1	3	2	3	3	3	
<b>26</b>	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	
<b>27</b>	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	2	3	4	4	1	3	
<b>28</b>	3	3	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	
<b>29</b>	3	1	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	
<b>30</b>	3	3	5	5	5	3	3	4	2	4	3	3	5	4	3	2	
<b>31</b>	3	2	4	2	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	
<b>32</b>	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	

33	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	3
34	3	3	3	3	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	5	3	4	4	3	3	1	5	3	4	2	4	2	5	5	1	3
37	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2
38	1	1	1	1	2	3	1	4	2	2	3	2	1	3	1	2	2
39	1	1	1	1	1	1	5	1	4	2	1	3	3	3	3	3	2
40	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2	3	1	4	5	1	2
41	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2	3	1	4	5	1	2
42	1	1	5	5	5	3	4	2	5	1	2	2	4	1	1	3	1
43	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4
44	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	4
45	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	1	3	3	3	1	1	1
46	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	2	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	3	5	2	1	5
50	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
51	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
52	2	3	4	4	5	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4
53	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	5	4	2	4	5
55	2	2	4	3	2	1	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3
56	2	2	5	5	4	4	1	5	2	5	3	5	4	5	3	1	3
57	4	4	4	5	5	4	1	5	1	4	1	3	3	4	3	2	5
58	1	1	3	3	3	1	1	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4
59	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4
60	1	1	1	2	4	1	3	5	3	1	1	3	3	5	5	1	1
61	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5
62	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	1	5	1	5	3	5	5
63	5	1	5	5	5	5	3	5	3	1	3	4	1	5	5	5	5
64	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1
65	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	5	4	1	3	5
66	4	4	5	5	5	5	1	5	1	4	2	4	5	4	1	1	5
67	1	1	3	5	5	5	3	5	3	1	1	1	3	5	2	1	5
68	4	1	3	2	4	2	1	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4
69	4	3	5	4	5	5	2	5	3	3	2	4	3	4	1	2	3

70	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2
71	1	1	5	5	5	1	3	5	3	3	3	5	4	4	3	2	5
72	4	2	3	5	5	5	1	1	1	5	3	3	1	5	5	1	5
73	5	5	5	3	5	5	2	5	1	5	3	5	3	5	5	3	5
74	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	1	1	1	1	3	2	1	4	1	2	2	3	2	4	3	1	3
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
80	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5
81	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	5
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	2	2	2	5
84	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
85	1	1	1	1	1	5	2	5	1	1	1	4	4	5	3	2	2
86	1	1	1	1	1	5	2	5	1	1	1	4	4	5	2	2	2
87	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2
88	5	5	5	5	5	4	2	5	3	3	1	4	4	3	3	3	5
89	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3
90	1	1	5	5	5	5	3	5	1	5	3	5	3	5	5	3	5
91	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	2	2	5	5	1	1
92	5	3	3	4	3	3	3	4	2	2	1	3	3	4	5	2	2
93	4	4	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	5	5	2	5
94	3	3	3	4	3	3	3	5	2	1	3	3	4	5	3	2	5
95	4	4	5	5	5	5	1	5	1	3	5	5	1	5	5	2	5
96	1	4	3	5	5	3	3	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3
97	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	5	5	4	2	5	2	5	3	4	4	4	4	2	5
99	1	1	1	2	3	1	2	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3
100	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	5
101	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	2	3	4	4	1	3	1
102	3	3	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4
103	3	1	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	3
104	3	3	5	5	5	3	3	4	2	4	3	3	5	4	3	2	5
105	3	2	4	2	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4
106	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5

107	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	1	3
108	3	3	3	3	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	5	3	4	4	3	3	1	5	3	4	2	4	2	5	5	1	3
111	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2
112	1	1	1	1	2	3	1	4	2	2	3	2	1	3	1	2	2
113	1	1	1	1	1	1	5	1	4	2	1	3	3	3	3	3	2
114	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2	3	1	4	5	1	2
115	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2	3	1	4	5	1	2
116	1	1	5	5	5	3	4	2	5	1	2	2	4	1	1	3	1
117	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4
118	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	4
119	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	1	3	3	3	1	1	1
120	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1
121	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
122	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
123	2	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	3	5	2	1	5
124	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
125	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
126	2	3	4	4	5	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4
127	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	5	4	2	4	5
129	2	2	4	3	2	1	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3
130	2	2	5	5	4	4	1	5	2	5	3	5	4	5	3	1	3
131	4	4	4	5	5	4	1	5	1	4	1	3	3	4	3	2	5
132	1	1	3	3	3	1	1	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4
133	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4
134	1	1	1	2	4	1	3	5	3	1	1	3	3	5	5	1	1
135	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5
136	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	1	5	1	5	3	5	5
137	5	1	5	5	5	5	3	5	3	1	3	4	1	5	5	5	5
138	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1
139	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	5	4	1	3	5
140	4	4	5	5	5	5	1	5	1	4	2	4	5	4	1	1	5
141	1	1	3	5	5	5	3	5	3	1	1	1	3	5	2	1	5
142	4	1	3	2	4	2	1	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4
143	4	3	5	4	5	5	2	5	3	3	2	4	3	4	1	2	3

144	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2
145	1	1	5	5	5	1	3	5	3	3	3	5	4	4	3	2	5
146	4	2	3	5	5	5	1	1	1	5	3	3	1	5	5	1	5
147	5	5	5	3	5	5	2	5	1	5	3	5	3	5	5	3	5
148	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4
149	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2	3	1	4	5	1	2
150	1	1	5	5	5	3	4	2	5	1	2	2	4	1	1	3	1
151	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	2	4
152	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	4
153	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	1	3	3	3	1	1	1
154	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1
155	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
156	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
157	2	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	3	5	2	1	5
158	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
159	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
160	2	3	4	4	5	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4
161	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
162	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	5	4	2	4	5
163	2	2	4	3	2	1	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3
164	2	2	5	5	4	4	1	5	2	5	3	5	4	5	3	1	3
165	4	4	4	5	5	4	1	5	1	4	1	3	3	4	3	2	5
166	1	1	3	3	3	1	1	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4
167	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4
168	1	1	1	2	4	1	3	5	3	1	1	3	3	5	5	1	1
169	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5
170	5	5	5	5	5	5	1	3	5	3	1	5	1	5	3	5	5
171	5	1	5	5	5	5	3	5	3	1	3	4	1	5	5	5	5
172	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1
173	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	5	4	1	3	5
174	4	4	5	5	5	5	1	5	1	4	2	4	5	4	1	1	5
175	1	1	3	5	5	5	3	5	3	1	1	1	3	5	2	1	5
176	4	1	3	2	4	2	1	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4
177	4	3	5	4	5	5	2	5	3	3	2	4	3	4	1	2	3
178	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2
179	1	1	5	5	5	1	3	5	3	3	3	5	4	4	3	2	5
180	4	2	3	5	5	5	1	1	1	5	3	3	1	5	5	1	5

<b>181</b>	5	5	5	3	5	5	2	5	1	5	3	5	3	5	5	3	5
<b>182</b>	4	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4
<b>183</b>	5	3	4	4	3	3	1	5	3	4	2	4	2	5	5	1	3
<b>184</b>	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	4	3	3	2
<b>185</b>	1	1	1	1	2	3	1	4	2	2	3	2	1	3	1	2	2
<b>186</b>	1	1	1	1	1	1	5	1	4	2	1	3	3	3	3	3	2
<b>187</b>	1	3	5	5	3	4	3	5	2	4	2	3	1	4	5	1	2