

## **CAPITULO 2: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y CONCEPTUALES**

Un marco de referencia teórica posee una diversidad de ventajas en una investigación, evidentemente es utilizada para desarrollar postulados, por ende, en este apartado se descifra aspectos teóricos, con la finalidad de generar coherencia y una sustentación científica.

### **2.1 Pensamiento Estratégico aplicado desde el enfoque gerencial**

Cuando hacemos al pensamiento estratégico, resulta evidente y necesario poder indagar en el término desde su generalidad, siendo autores quienes reseñan y analizan sus posturas ante su significado, por lo tanto, el pensamiento estratégico es definido por Morrisey citado por García (2010) como aquella aplicación cognitiva del ser humano, que puede ser dado desde la colectividad, o bien, particularidad, cuando es visto desde este último, podemos conocer que un individuo parte de sus experiencias, conocimientos y saberes para realizar propuestas y determinaciones futuras.

Al mismo tiempo, cuando este es incorporación a una organización y más aún cuando depende desde la gerencia este necesita conciliar distintos pensamientos y propuestas del talento humano que van en función de una perspectiva común, para que un negocio pueda avanzar.

De esta manera, se puede incorporar a la terminología, la importancia del ser humano escuchado por su líder, quien actuando de forma participativa puede generar grandes beneficios a la empresa, institución u organización, por supuesto, en pro del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos; por otra parte, es evidente como los jefes o bien, la máxima estructura de la organización deben consolidar perspectivas y propuestas en todos los niveles de la organización, quienes comparten su creatividad e incluso emprendimiento para generar satisfacción ante los desafíos que se enfrenta contemporáneamente.

El ser humano, tiene la habilidad y condición de poder crear, imaginar y evolucionar profesionalmente a lo largo de los años permitiendo obtener conocimientos profesionales y además empíricos que pueden ser fácilmente convertidos en estrategias y más aún cuando

se presentan recursos para desarrollarlos; es claro que, de esta forma se puede estar presente como empresa y organización ante la feroz competitividad.

No obstante, es importante reconocer que para hablar de pensamiento estratégico necesariamente debemos hacer hincapié en las habilidades que tiene el gerente para poder impulsar y hacer uso de su pensamiento estratégico, que a su vez conduzca el organismo hacia una organización de éxito con fines esenciales.

## **2.2 Formación Académica para la tributación**

La formación académica en las organizaciones es fundamental, tanto para definir los integrantes de la estructura organizativa como para manejar el mundo organizacional, para ello Arango y otros (2014) expreso acerca de su significado mencionando que la misma corresponde a que la universidad permite por medio de sus programas de estudio y acciones pedagógicas e incluso andragógica una educación en valores y responsabilidad social, reflejado no solo en el cada uno de los programas sino también en su proyecto de educativo institucional y por supuesto en cada una de las directrices y políticas académicas para toda la comunidad universitaria.

Esto con el objetivo de incentivar una conciencia social, además, aportar elementos para ser convertidos en acciones concretas expresados en comportamientos, tales como interacciones y relaciones personales, vinculación con programas, estrategias guiadas por trabajos de grado y prácticas profesionales que permitirán adaptar enfoques hacia circunstancias negativas como violencia, desigualdad, corrupción, injusticia, desempleo, entre otros problemas sociales que evidentemente requieren de la atención de profesionales.

Es importante reconocer, que la formación académica es fundamental debido al conjunto de políticas y normativas que emanan para el cumplimiento de funciones, siendo indispensables para organismos públicos quienes ejercen funciones protagonistas de Estado el mantener una amplia formación académica en cuanto a las regulaciones necesarias para el contexto tributario, el cual es regido por distintas formas y acciones legales, de las cuales se hace indispensable mantener dicha formación, que además, desde un pensamiento estratégico un gerente pueda desarrollar esta actividad con estudios de

alto nivel, a efectos de relacionar su pensamiento crítico, reflexivo y praxis gerencial con su nivel académico.

En este sentido, son distintas las normativas que desde la academia se pueden generar como estrategias para desencadenar un conjunto de funciones en pro del bienestar colectivo, lo que hace que aptitudes profesionales sean desarrolladas, así como habilidades, cualidades, para el desarrollo de una conciencia moral y responsabilidad como individuo y trabajador; así pues, actividades de investigación y extensión son las que permiten ampliar los conocimientos de distintas áreas.

Por ende, la formación académica permite incentivar la aplicación de valores como habilidades gerenciales, para mantener un mejor funcionamiento organizacional y además de ello, un crecimiento como persona, dado a lo anterior, programas como pasantías permiten relacionar directamente al mundo empresarial y desarrollar los conocimientos teóricos en la práctica.

Aunado a lo anterior, el pensamiento estratégico en sí mismo involucra elementos necesarios para impulsarse en la búsqueda de los beneficios colectivos, sin embargo, hablemos de una filosofía y reconocimiento de gestión como un aporte integrante generado a partir del pensamiento estratégico, mediante el cual se puedan realizar aportes substanciales a la gerencia en el marco de una reflexión constante y dinámica de las circunstancias regionales y municipales.

### **2.3 El gerente estratégico**

Cuando las organizaciones atraviesan el dinamismo activo que ejerce una sociedad demandante de beneficios y avances para el desarrollo en sí mismos y de un país, es indispensable que las personas a cargo de instituciones realicen acciones conforme al dinamismo social, pues, ya no es suficiente el sistema estático que mantenía las organizaciones en un tiempo dado, hoy día, es necesario que las mismas ejecuten procedimientos y procesos que las conduzcan a enfrentar los retos contemporáneos, por cuanto, el gerente en este caso se enfrenta día a día a constantes decisiones en pro de un colectivo, donde su responsabilidad marca una pauta fundamental para el desarrollo de la sociedad.

Además, ubicar elementos fundamentales que marquen la pauta de alguna organización con fines públicos, se convierte en una tarea titánica ante las barreras que existen para poder innovar específicamente en procesos que se encuentran normalizados pero que los mismos son necesarios que atraviesen un proceso de cambio para cubrir la demanda social, así pues, muchas veces la resistencia al cambio, exposición a la opinión públicas y demás aspectos conducen a la desmotivación y esteticidad de la organización, no obstante la creatividad y pensamiento estratégico son herramientas que siempre deben estar presentes y hacer uso un gerente.

Puesto que, esta persona quien se encuentra frente a una estructura jerárquica, debe movilizar y trascender su función arraigada a una necesidad diferenciadora y de cambio que el mismo ser humano requiere, es por ello, que la rutina en las organizaciones se convierte en una negativa que poco a poco se traduce en la incredibilidad y decadencia de las mismas, por ende, hacer uso de las habilidades que como persona se poseen es el camino hacia un cambio en la vida de la organización.

No basta con pensar que, un gerente puede encaminar su accionar con las practicas tradicionalista de la gerencia administrativa en sí misma, es obvio y fundamental la necesidad de cambio, de movilidad en cada proceso organizacional, por cuanto, es indispensable el uso de ideas y creatividad, permitiendo que además el talento humano, pueda ofrecer propuestas ante soluciones específicas y además reingeniería del organismo, ya que, si estamos dados a una organización participativa, donde se cree en un nivel de mando horizontal integrando la colectividad es importante escuchar y hacer uso de propuestas dadas por la misma población, creyendo en la única forma para conocer la opinión y percepción de los usuarios que hacen uso y se encuentran dentro del sistema tributario.

Ciertamente, nos encontramos en un sector donde parece imposible generar estrategias e innovaciones, es fácil entender la opinión pública cuando las prácticas de organismos públicos hasta el momento han sido deficientes, dejando claro que todavía pueden existir formas de desarrollo y crecimiento y que en suma con otras instituciones y organismos podemos generar la innovación y el cambio tan anhelado.

Sin embargo, centrarse en el gerente como la principal persona que ejecute órdenes y encamine la organización es fundamental, por lo que, vemos personas que se encuentran arraigadas a un procedimiento por muchos años, convirtiendo un clima organizacional difícil al momento de estructurar cambios, sin embargo la rotación del personal sigue siendo una estrategia de crecimiento y mejora para nuestras organizaciones públicas, dejando en evidencia que son muchas las practicas estratégicas que aunque provienen de escuelas clásicas hoy día siguen siendo estratégicas, por lo que, la intención del gerente ante tales procesos es la que debe reformarse cada vez, creyendo en una gerencia efectiva y estratégica.

Es necesario, transformar nuestras organizaciones y más aún cuando tratamos sobre algunas que se han constituido como pilares para el enriquecimiento de nuestra nación, las cuales cada día debe consolidar formas estratégicas que apunten hacia una creatividad renovadora de los asuntos tradicionales; pues, aun cuando parezca increíble modificar y hacer innovaciones que conlleven a reformas, debemos entender que no importa el aspecto que se trate incluso el jurídico, siempre debemos de transformar nuestros accionar y pensamiento, ya que nos movilizamos en circunstancias y condiciones cambiantes.

Ahora bien, cuando hacemos referencia a un gerente estratégico, dejamos claro que es una persona que actúa conforme a unas cualidades, habilidades, potencialidades, talento inclusive, que constituyen la base de un proceso en la organización, por lo que, los procesos se ajustan a la forma requerida en que la organización puede cumplir con sus objetivos, pero indudablemente necesitan del ingenio del gerente, por lo que, generar una estrategia en la organización como parte de las habilidades desarrolladas de un gerente, consta de un proceso que coordine la planificación, acción y coordinación hacia un control para conducir un organismo en particular, dejando claro que estos procesos no son centralizados en solo departamento o como parte de la función del gerente, forman parte de la responsabilidad de cada persona que integra la organización.

Al mismo tiempo, se deja en claro que una organización privada, o bien empresa dedicada a fines privados, con un gerente estratégico sería capaz, de posicionar y generar una ventaja competitiva, sin embargo, desde el punto de vista público un gerente estratégico encamina la organización hacia unos fines diferentes e incluso indispensables dado el fenómeno descrito y ocurrido con el organismo tributario, conscientes de ello, el

mencionado es capaz de generar una solidez, motivación, formación, creencias e incluso valores arraigados a su función, con mejoras en el desempeño y procesos tal como lo expresa (Betancourt, 2006)

En efecto los cambios organizacionales necesarios, son gestados desde una gerencia estratégica desempeñada por el rol del gerente quien impregna a la organización de sus pensamientos estratégicos dotados de habilidades, es por ello, que dada esta figura indispensable para la organización es como se podrá interactuar en cada talento humano como equipos multidisciplinarios en la consecución de diversos objetivos con un mismo horizonte, personas que tengan la posibilidad de generar ideas y que estas sean escuchadas, con espacios conformes a la generación de la creatividad, evidentemente es el camino a seguir para estos organismos.

Continúa mencionado Betancourt (2006) que el gerente estratégico es aquel que se anticipa hacia un futuro de la organización, gerenciando participativamente un cambio con el objetivo de generar estrategias que consoliden el éxito de la organización, para ello, es fundamental conocer y dar el reconocimiento al talento humano como una estrategia optima y permanente en la organización, con el fin de conocer sus inquietudes, sus aportes, a fin de establecer objetivos específicos en un organismo integrado, no dividido o fragmentado, donde los miembros no pueden decidir en asuntos gerenciales sino bajo el conocimiento de que la propia comunidad en sí, es escuchada, debido que la función tributaria es para la propia colectividad.

Por otra parte, el gerente estratégico, se consolida como una persona que luego de generar una gestión participativa puede ser capaz de reconocer hasta dónde puede llegar y establecer una nueva visión y prospectiva organizacional, de la mano con el reconocimiento del entorno organizacional, donde sumado a la formación del talento humano, en cuanto a los valores del organismo y función como tal, podrá lograr el fin que se pretende. A su vez, debe entender que la estrategia y la gestión no es una labor que desempeña una sola persona, por la que, una sola no es responsable de encaminar la organización, un gerente estratégico es aquel capaz de hacer saber y reconocer que la gerencia es una labor de todos y que el encaminar del organismo es tarea de todos.

Al mismo tiempo, la flexibilidad es algo que caracteriza al gerente estratégico, retomando el hecho que muchos procesos tradicionales que hoy día se siguen ejecutando estuvieron sustentados por prácticas que en la actualidad se presentan con diversas circunstancias por lo que, la oportunidad de generar grandes cambios hacia un afianzamiento de una cultura tributaria, debe consolidar distintitos aspectos como la flexibilidad de procesos a los fines de dejar a un lado el pensamiento de un instituto coercitivo, para un pensamiento distinto con apoyo de la colectividad.

En este sentido, lo que se requiere para una organización dedicada a la función tributaria, no es más que un gerente estratégico que sea capaz de desempeñar su función conduciendo el instituto hacia un éxito en la reforma de una cultura basada en cumplimiento en normas cívicas y de comportamientos en función a un colectivo, por lo que, la función del gerente clasista debe trascender pues ya esta figura se encuentra limitada ante las eventualidades que vivimos.

#### **2.4 El éxito organizacional potenciado desde un pensamiento estratégico**

Uno de los fines organizacionales desde el sector público es evidentemente generar un valor público hacia la constitución de un bienestar colectivo, no obstante el fin se encuentra acompañado de otras variables que fundamenta la organización de una forma más específica como lo son los valores, culturas, principios, modos de vida y comportamiento colectivo, el reconocimiento de los individuos, pensamientos colectivos y no individualistas fragmentados, es decir, aspectos que en sí mismos, se constituyen en el fin de la organización, pero cuando hablemos de las mismas, hacemos referencia al cumplimiento del fin, tal como sus visiones y misiones, bajo las cuales se puede expresar el éxito organizacional.

Dado que, el éxito organización se convierte en un factor fundamental para la vida de la organización es necesario conducir acciones que organicen y dirijan el camino hacia el mencionado éxito, pero es importante traer a colación que muchas veces el éxito en organismos públicos se encuentra desvirtuado y más aún cuando existe una escasez de incentivos y beneficios para el talento humano, los cuales en algún momento pueden encontrarse en situaciones de decisiones entre incentivos monetarios y no monetarios provenientes de fuentes distintas a la organización pero que mantienen relación,

convirtiendo esta situación en un círculo de percepciones viciosas y de compensaciones ajenas a la figura organizacional, que por supuesto, trae consigo poca motivación para poder generar y gestar cambios, poca productividad, inclusive un mal servicio para los usuarios.

Partiendo de lo anterior, toma relevancia de nuevo el hecho de que es indispensable la utilización y desarrollo de un pensamiento estratégico desde el enfoque gerencial y en los distintos niveles medios, como parte de una gerencia participativa de colaboración que fomente valores internos hacia extrapolar eventos cambiantes y positivos hacia el exterior, por tal motivo, cuando se hace referencia al pensamiento estratégico evidentemente tomamos en consideración la filosofía organizacional es decir, que posee la organización en el ahora como forma de trabajo y por medio de las habilidades y potencialidades del gerente hacia donde pudiera estratégicamente llegar para el tan anhelado éxito.

Asumiendo que, el éxito organizacional es conseguido evidentemente por un grado de compromiso por parte de sus miembros incluyendo esfuerzo de sus trabajadores los cuales a su vez se encuentran complacidos al ser parte de un organismo comprometido con sus trabajadores que sea capaz de utilizar como herramienta las ideas y propuestas en pro de incentivos y beneficios para mejorar la calidad y condiciones de vida de los trabajadores permite que fluyan los objetivos del organismo el cual como fue mencionado parte de generar un bienestar colectivo, pero no solamente desde una mirada externa a la organización sino con el pensamiento de generar grandes cambios desde el interior de la misma, tal como lo expresa, (Peñaloza, 2004).

Asumiendo que, la gerencia de un organismo público se constituye como una función compleja de ser llevado a cabo, evidentemente por las barreras que existen para innovar en procesos como restricciones presupuestarias, ambiciones, limitaciones en propiedad intelectual, trae consigo un conjunto de aspectos negativos que consolidan la desmotivación del propio gerente como tal, sin embargo, de las restricciones es donde debemos evaluar las oportunidades, ya que toda perspectiva y paradigma genera un cuerpo completo de conocimiento y alternativas para llegar al éxito organizacional, cabe destacar que para poder cumplir con el mismo es evidente que la medición en cuanto al cumplimiento de objetivos es lo que nos permitirá determinar si estamos dentro del éxito tan esperado, todo esto determinado por (Morón, 2014)



Como se ha dicho, lograr el éxito organizacional es una labor que depende no únicamente desde el enfoque gerencial, sin embargo, es fundamental que este sea fomentado desde la gerencia para encaminar y formar el talento humano, así pues, para que este sea dado bajo condiciones de aplicabilidad de un pensamiento estratégico debemos considerar una variable muy importante como lo es el entorno en que se movilizan los organismos públicos, atentados por opiniones públicas y medios de comunicación, sumado a cambios tecnológicos que demandan actualizaciones constantes y evidentemente cambios sociales, económicos y políticos que demandan cada vez de nuevas estrategias y el uso de la creatividad y participación para poder generar el éxito en el organismo.

En este sentido, el éxito sumado a un organismo público, no es más que aquel que sea impulsado por un pensamiento estratégico, por lo que, seguros del cambio que podría generar la aplicación de estrategias se podría consolidar como un organismo exitoso, ya que muchas de las practicas desempeñadas para cumplir con sus objetivos se encuentran obsoletas y más aún cuando hablamos de una plataforma tecnológica de la cual puede aprovecharse para obtener beneficios y credibilidad por cuanto las estrategias innovadoras son indispensables para generar el éxito organizacional.

Sumado a lo anterior, el pensamiento estratégico será esa herramienta que impulsara el cambio tan esperado por organismos encargados de la función tributaria, ya que al poder consolidar un cuerpo organizado y actualizado de misión, visión, valores, estructura organizativa, políticas inclusive de Estado, que fomenten cambios radicales es cuando se empieza a observar los cambios que desde el punto de vista del estancamiento de las organizaciones es necesario, pero, evidentemente, es una labor ardua para quienes se encuentran gerenciando estos organismos, por lo que, podría asegurarse que gestar el éxito en la organización es una tarea titánica si no está acompañada por el pensamiento estratégico.

En otras palabras, el éxito organizacional evidentemente es una labor que se puede conseguir únicamente cuando hagamos los ajustes organizacionales necesarios y más aún cuando tratamos de organismos públicos que se caracterizan por un tiempo largo de constitución, por lo que, inducir el cambio por medio del pensamiento estratégico, garantiza la adecuación de proceso y procedimientos con el entorno, la misión, visión y objetivos planteados.

## **2.5 Implicaciones de la Cultura Tributaria en el enfoque gerencial**

Son diversos los autores encargados de aportar sus conocimientos y saberes ante experiencias dadas por medio de la cultura tributaria, Para ello, se hace referencia a las creencias, valores, ideologías y praxis de las personas hacia una conciencia tributaria para el cumplimiento de obligaciones, bajo el pensamiento único en la filosofía organizacional, en el fin de la tributación, en el sentimiento de responsabilidad y corresponsabilidad del bienestar público, que además, es identificado por nuestra normativas como procesos de coadyuvar al pueblo, dado a una serie de enriquecimientos producto de la fuente de trabajo y riquezas de la persona, para lo cual es indispensable de acuerdo a las normativas y apartado de exoneraciones y exenciones cumplir con el pago de los tributos, por estar frente a elementos que configuración la obligación tributaria, que a bien, se encuentra inmersa la persona.

En relación a la cultura, para entender la terminología desde su división podemos mencionar que la misma se compone por conductas, modo de vida, costumbres, conocimientos, entre otros aspectos que marcan la vida de un individuo o de un colectivo, inclusive de un contexto en particular, la cultura es gestada desde la diversidad de generaciones, pueblos, tiempos, décadas que va dando paso hasta la diversidad de culturas que podemos ver en la actualidad. Por otra parte, esta se relaciona con creencias arraigadas desde el contexto familiar, dada las interacciones entre personas, siendo esta forma en cómo se manifiesta la sociedad, pudiendo la investigadora mencionar que la cultura marca un grupo social en particular.

Cabe destacar que la cultura tributaria implica el conocimiento reflexivo por parte del ciudadano de los deberes y obligaciones en el ámbito tributario, concibiéndolos como un deber propio, reflejándose en la percepción que tiene el colectivo del cumplimiento fiel de sus obligaciones en la materia contraídas bien sea con la Nación, Estados o Municipios (Corredor y Díaz, 2007), aunado a la forma en que construyen una imagen de los impuestos a partir de una combinación de información y experiencias sobre la acción y desempeño del Estado (Rivera y Sojo, 2002).

No obstante, la tributación es una forma de coadyuvar la función de Estado, para que este último pueda hacer frente al gasto público, reconociendo su responsabilidad asume arduamente el bienestar público, por ende, hace parte al ciudadano de tal responsabilidad para buscar sustento económico hacia mejoras de niveles y calidad de vida, por ello, la riquezas acumuladas por las personas son redistribuidas un porcentaje hacia el Estado, quien se encargara de realizar la distribución de recursos, atendiendo necesidades y prioridades de la población.

Por tal motivo, Roca (2008) aporta sus saberes ante la cultura tributaria, indagando en esos conocimientos e información que un determinado país, debe poseer ante sus impuestos, ya que cada país, tiene su regulación en particular dado los índices económicos que presenta, por lo que distingue como el conjunto de percepciones, criterios, hábitos y aptitudes hacia la tributación como cultura tributaria.

Hay que tener en cuenta lo manifestado por la autora Roca, dado que en la mayoría de los países ha prevalecido conductas adversas contrarias ante la función tributaria, y ante el pago de impuestos, por lo que existen manifestaciones de rechazo, resistencia e incredibilidad de la función pública que se traduce en evasión fiscal. Por lo que cada vez se hace más indispensable hacer un llamado a nuestros principios, valores y presencia de gerentes que desarrollen su pensamiento estratégico para hacer frente ante esa situación.

En contraposición de lo anterior Bravo (2011) expresa que aun tras una formación académica existen ciudadanos quienes contemplan una conciencia tributaria expresando esa motivación intrínseca de pagar impuestos, donde aspectos coercitivos no dan paso a negaciones sino más bien, se mantienen creencias donde no existe no coerción ni obligación sino por voluntad propia y valores arraigadas se cumple al día con la obligación.

Por ello, esta situación por el contrario conduce a una motivación y sentido de satisfacción para cumplir ante una directriz nacional para toda la nación, una obligación, recalcando que los valores organizacionales y personales siempre están presentes para esta labor. En tal sentido, integrar una cultura tributaria pudiera decirse que parte de un antes y un después, relacionando este aporte hacia algunas acciones tradicionalistas e innovadoras de la gestión, por lo que para integrar la cultura tributaria debemos reconocer diversos elementos que juntos componen el marco complejo para fundamentar este aspecto.

## **2.6 El contribuyente con valores sociales: un enfoque desde la cultura tributaria**

Un elemento importante que se trae a colación como parte de un vivir en colectivo son los valores que como ciudadanos poseemos y debemos mantener impulsados positivamente para generar mejores condiciones y calidad de vida. No obstante, debemos reconocer un contribuyente para tal fin, tal como lo expresan las nuestras normativas, este se describe como un sujeto al cual se puede verificar la realización de un hecho imponible, o bien, de una acción que se encuentra estipulada en nuestra ley y que dicha acción se encuentra gravada para efectos del pago de impuestos.

Es decir, las personas naturales o jurídicas que se constituyen como contribuyentes no son más que personas cívicas o empresas destinadas a alguna actividad en particular con fines sociales o privatizados pero que a efectos de nuestra normativa estos sujetos se encuentran dentro de una relación jurídica y de compromiso con el Estado, siendo así, el compromiso es el primer valor que consolida a un contribuyente, quien a su vez puede ser también responsable de un hecho tributario, es decir, responsable de una obligación.

En este orden de ideas, son distintos los valores y creencias que cada persona catalogada como contribuyente o responsable posee, los cuales son gestados desde el seno familiar y que particularmente define a una persona, o bien, organización, lo trascendental de este apartado es reconocer que muchos valores ya se encuentran inmersos en las personas y hay otros que a lo largo del tiempo se han ido desvirtuando por circunstancias laborales, falta de incentivos, políticas, creencias negativas y que a su vez consolidan el fenómeno diagnosticado en la investigación como falta de cultura tributaria, pero si bien es cierto, a lo largo del tiempo y tras diversos estudios se ha tratado de reforzar la cultura tributaria obteniendo algunos resultados óptimos y otros no tomados en cuenta, sin embargo, como gerentes estamos llamados a contribuir eficazmente con el colectivo, por lo tanto las estrategias e innovaciones para trascender las tradiciones son fundamentales.

Un aspecto importante y fundamental, es como expresan las autoras Armas (2010) expresa que los valores constituyen la descripción del ser, como normas compartidas de convivencia, abstractas de lo que es correcto y deseable para unas condiciones de vida armónicas, estos son expresados por el individuo de manera abierta, publica y repetitiva y evidentemente defendidos en lo particular cuando se cree que se atenta contra los mismos.

Tal descripción, hace referencia a una concepción bastante cultural de lo que han sido nuestros valores, sin embargo, la sociedad como tal presenta valores que a su vez se muestran fragmentado al entenderse como uno solo frente al mundo, es decir, son mis creencias contra el mundo, por cuanto sentimientos de defensa ante lo que creo ocasiona muchas veces un aporte negativo a la sociedad, ya que cuando hablamos de valores indudablemente debemos hacer referencia a la universalidad de los mismos, lo que quiere decir que los valores están dados para ser cumplidos en una sociedad, lo que permitirá una mejor convivencia y calidad de vida ante desafíos que enfrenta la sociedad.

Por otro lado, variables como la delincuencia, inseguridad, movilidad de políticos, asuntos económicos, condiciones de empleo, entre otros, son aspectos que pueden constituirse en barreras para atentar contra los valores de las personas y más aún cuando dejamos a un lado el pensamiento colectivo y social para entender la realidad fragmentada donde el único beneficiado sería una sola persona. No obstante, desde que somos niños aprendemos de diversos ámbitos, bien sea, familiar, educativo e inclusive desde sectores públicos que se fomentan como promotores ante la justicia y equidad social, pero si bien es cierto, cuando la credibilidad de estos organismos se encuentra insignificante por los distintos procedimientos y figuras y estilos gerenciales que no se muestran óptimos, es como el cambio comienza a tomar relevancia.

Por lo que, las organizaciones deben de atravesar cambios, necesarios para poder retomar los valores que pudieran haberse dejado a un lado por la sociedad, en tal sentido, las organizaciones encargadas de regular la función tributaria en un país, se crean con la finalidad de constituir un cuerpo promotor de valores en la búsqueda de un bienestar social tras la figura de un sistema tributario eficiente, pero, no basta con la simplicidad de obtener lucro o beneficio por ser parte del Estado y disfrazar una función social, como organismo este debe ser capaz de generar y de hacer crecer la sociedad.

A su vez, hablamos de un organismo promotor específicamente de valores, conciencia y además comportamiento de los ciudadanos, moldeando una figura representativa para una sociedad armónica, por lo tanto, un organismo público, protagonista de la función del Estado, debe dinamizar sus acciones hasta la reorientación de pensamientos subjetivos que se han originado a lo largo del tiempo y apuntar hacia la creación de una cultura y valores necesarios para nuestra colectividad, y es por ello, que hacemos referencia a un

contribuyente con valores sociales, es decir, aquel que sea capaz de integrar su propia esencia con la finalidad del organismo público y por supuesto gestado desde una cultura tributaria.

Simultáneamente, debe ser capaz de integrar formas estratégicas que moldeen el comportamiento del ciudadano, ya que la actitud y la acción del mismo frente al cumplimiento tributario está estrechamente relacionado con los valores que la propia ciudadanía tenga frente a una sociedad.

Ahora bien, al entender una red y cuerpo de conocimientos podemos evidenciar que no solo un organismo puede ser promotor de estos valores sociales, sino también proyectos inculcados en formación tributaria partiendo de escuelas primarias, reformas curriculares, universidades, organismos ministeriales, es decir, diversos actores que no deben actuar de forma fragmentada sino más bien, inducir los objetivos que son necesarios para el país y que son principalmente promovidos por el organismo tributario, es importante que reconozcamos que en nuestro país, ya no debe existir fragmentación de institutos y más aún cuando tratamos del sector público que se orienta hacia un fin colectivo.

Desde otro punto de vista, se puede indicar que la cultura tributaria trae consigo directamente relaciona valores sociales, por cuanto, el compromiso, cumplimiento de obligaciones, responsabilidad, respeto, colaboración, cooperación, trabajo en equipo, identidad son valores que desde la sociedad se necesitan impulsar para constituir un mejor nivel de vida de nuestra población, por cuanto, la labor que evidentemente desempeña la tributación debe trascender la función mercantilista de renta por medio de ingresos y recaudación hacia una función verdaderamente social donde lo predominante sean los valores y la cultura de la población, reconociendo que de la escasez de recursos es una oportunidad para poder innovar y gerencial hacia los cambios anhelados.

De manera semejante opina Méndez (2005) al dignificar la cultura tributaria en un campo de representaciones sociales específicamente en la relación Estado-sociedad y que comenta su postura ante una poca exploración de la misma, con la posibilidad de que esta pueda ser impulsada desde distintos organismos, por ende, la confianza en las instituciones es vital para la construcción de un vínculo positivo entre los ciudadanos que pagan impuestos así como también responsable que accedan erradicar la pobreza en un

contexto geográfico determinado, permitiendo la igualdad; así como también el bienestar de todos sus miembros.

### **2.7 Principales aportes teóricos.**

Luego de reflexionar sobre las temáticas esenciales y comprender las posturas de autores se presenta una síntesis sobre como el pensamiento estratégico implementado por un gerente puede generar un éxito en la organización que relacionado con la construcción de una cultura tributaria constituye valores sociales hacia una sociedad más justa.

**Tabla 1.**

Principales Teóricos

<b>Temática</b>	<b>Autores</b>	<b>Resumen teórico</b>
<b>Pensamiento Estratégico aplicado desde el enfoque gerencial</b>	<b>García (2010)</b>	Aplicación cognitiva del ser humano, que puede ser dado desde la colectividad, o bien, particularidad, donde un individuo parte de sus experiencias, conocimientos y saberes para realizar propuestas y determinaciones futuras.
<b>El gerente estratégico</b>	<b>Betancourt (2006)</b>	Es aquel que se anticipa hacia un futuro de la organización, gerenciando participativamente un cambio con el objetivo de generar estrategias que consoliden el éxito de la organización,

---

<b>El éxito organizacional potenciado desde un pensamiento estratégico</b>	<b>Peñaloza (2004)</b>	El éxito organizacional es conseguido evidentemente por un grado de compromiso por parte de sus miembros incluyendo esfuerzo de sus trabajadores.
<b>Implicaciones de la cultura tributaria en el enfoque gerencial</b>	<b>Roca (2008)</b>	Conocimientos e información que un determinado país, debe poseer ante sus impuestos, ya que cada país, tiene su regulación en particular dado los índices económicos que presenta, por lo que distingue como el conjunto de percepciones, criterios, hábitos y aptitudes hacia la tributación como cultura tributaria.
<b>El contribuyente con valores sociales: un enfoque desde la cultura tributaria</b>	<b>Armas y Colmenares (2009)</b>	Los valores constituyen la descripción del ser, como normas compartidas de convivencia, abstractas de lo que es correcto y deseable para unas condiciones de vida armónicas, estos son expresados por el individuo de manera abierta, pública y repetitiva

---