

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**BENEFICIOS TRIBUTARIOS EN LA CONTRATACION DE
PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DEL CUSCO -
PERIODO 2022-2023**

PRESENTADO POR:

Br. ALEJANDRA CASQUINO GIL

Br. MONICA QUISPE CRUZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE CONTADOR PÚBLICO**

ASESOR:

Dr. CPC FEDERICO HOLGADO ABARCA

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Dr. FEDERICO HOLGADO ABARCA.....
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: BENEFICIOS TRIBUTARIOS EN LA
CONTRATACION DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA
DEL CUSCO - PERIODO 2022 - 2023.....

Presentado por: BACHI ALEJANDRA CASQUINO GIL..... DNI N° 73604739.....
presentado por: BACHI MONICA QVISE CRUZ..... DNI N°: 77332554.....
Para optar el título Profesional/Grado Académico de CONTADOR PÚBLICO.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	<input checked="" type="checkbox"/>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	<input type="checkbox"/>
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	<input type="checkbox"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 15 de diciembre..... de 2025.....

Federico Holgado Abarca
Firma

Post firma Federico Holgado Abarca.....

Nro. de DNI 23904134.....

ORCID del Asesor 0000 - 0003 - 2800 - 4938.....

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259:539508574.....

Alejandra Casquino

TESIS AVANCE AGOSTO 2025.pdf

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:539508574

Fecha de entrega

11 dic 2025, 12:43 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 dic 2025, 12:58 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS AVANCE AGOSTO 2025.pdf

Tamaño del archivo

997.7 KB

103 páginas

18.841 palabras

111.417 caracteres




9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 25 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

AGRADECIMIENTO

Quisiera comenzar agradeciendo a Dios cuya guía y fortaleza me han acompañado en cada paso de este proceso. Su luz ha sido un faro en momentos de incertidumbre y desafío.

A mi asesor de tesis Dr. CPC Federico Holgado Abarca, por su guía constante, apoyo y valiosas sugerencias durante todo el proceso.

A mis docentes de la universidad por haber sido mi fuente invaluable de conocimiento y motivación a lo largo de mi formación académica.

A mi madre Rina Gil Parillo, su amor incondicional, apoyo constante y palabras de aliento han sido la base sobre la cual he construido mis sueños, desde mis primeros pasos en la educación hasta este momento crucial en mi vida, has estado a mi lado, brindándome la fortaleza y la inspiración que necesitaba. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mí misma. Tu sacrificio y dedicación me han enseñado el verdadero significado de la perseverancia.

A mi familia y hermana Diana Casquino Gil, por su incondicional apoyo y aliento. Gracias por creer en mí y por siempre estar a mi lado, incluso en los momentos más difíciles.

Finalmente, agradezco a todas las personas que han contribuido de alguna manera a la realización de esta tesis.

Este trabajo es el resultado del esfuerzo colectivo de todos ustedes. ¡Gracias!

Alejandra

Gracias a mi universidad, gracias por haberme permitido formarme en ella, gracias a todas las personas que fueron partícipes de este proceso, ya sea de manera directa o indirecta, gracias a todos ustedes, fueron ustedes los responsables de realizar su pequeño aporte, que el día de hoy se vería reflejado en la culminación de mi paso por la universidad.

Gracias a mis padres que fueron mis mayores promotores durante este proceso, gracias a Dios que fue mi principal apoyo y motivador para cada día continuar sin tirar la toalla.

Mónica

DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza y llenarme de bendiciones en este camino

A mi madre por ser la motivación de mi vida

A mis abuelos por permitirme ser parte de su orgullo

Alejandra

Lleno de regocijo, de amor y esperanza, dedico esta tesis a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido nuestros pilares para seguir adelante.

Es una gran satisfacción poder dedicarles a ellos, que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo lo hemos ganado.

Mónica

PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Distinguidos miembros del Jurado:

En observancia del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, nos permitimos dirigirnos a ustedes con el debido respeto para poner a su consideración la investigación titulada:

“BENEFICIOS TRIBUTARIOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DEL CUSCO – PERIODO 2022-2023”,
presentada con el propósito de obtener el título profesional de Contador Público.

El presente trabajo fue elaborado aplicando los saberes adquiridos durante nuestra formación académica, los cuales fueron enriquecidos con nuestra experiencia laboral. Asimismo, se sustenta en revisiones bibliográficas y en información pertinente proveniente de diversas fuentes.

Sin otro particular, expresamos nuestro reconocimiento y estima.

Atentamente,

Las autoras

RESUMEN

Los beneficios tributarios constituyen incentivos otorgados por el Estado peruano con el propósito de promover prácticas empresariales que favorezcan la inclusión laboral, especialmente en relación con la contratación de personas con discapacidad (PCD). Entre estos mecanismos destacan la deducción adicional del Impuesto a la Renta de tercera categoría y el reconocimiento de los ajustes razonables como créditos tributarios aplicables contra dicho impuesto. Ambos mecanismos buscan no solo estimular la apertura de oportunidades laborales para las PCD, sino también apoyar el cumplimiento de la normativa que exige a determinadas empresas incorporar un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad dentro de su planilla.

En este contexto, la investigación titulada “BENEFICIOS TRIBUTARIOS EN LA CONTRATACION DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DEL CUSCO, PERIODO 2022-2023” tuvo como objetivo determinar la relación existente entre los beneficios tributarios y la contratación de PCD en la provincia del Cusco durante el periodo de estudio. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 70 empresas, y la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario, procesado posteriormente con el software estadístico SPSS.

La investigación concluye que existe una correlación positiva entre los beneficios tributarios y la contratación de personas con discapacidad. Esto demuestra que el uso adecuado de incentivos fiscales favorece la inclusión laboral y el cumplimiento de las políticas públicas.

Palabra claves: Beneficios tributarios, Persona con Discapacidad, Cuota laboral.

ABSTRACT

Tax benefits are incentives granted by the Peruvian State to promote business practices that favor labor inclusion, especially regarding the hiring of people with disabilities (PWDs). Among these mechanisms are the additional deduction of third-category income tax and the recognition of reasonable accommodations as tax credits applicable against said tax. Both mechanisms aim not only to stimulate the creation of job opportunities for PWDs but also to support compliance with regulations requiring certain companies to incorporate a minimum percentage of workers with disabilities into their payroll.

In this context, the research entitled “TAX BENEFITS FOR HIRING PERSONNEL WITH DISABILITIES IN THE PROVINCE OF CUSCO, 2022-2023” aimed to determine the relationship between tax benefits and the hiring of PWDs in the province of Cusco during the study period. The research was basic in nature, with a descriptive-correlational approach and a non-experimental design. The sample consisted of 70 companies, and the information was obtained through a questionnaire, which was subsequently processed using SPSS statistical software.

The research concludes that there is a positive correlation between tax benefits and the hiring of people with disabilities. This demonstrates that the appropriate use of tax incentives promotes labor inclusion and compliance with public policies.

Keywords: tax benefits, person with a disability, employment quota.

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
ÍNDICE GENERAL	4
ÍNDICE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
CAPITULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Situación problemática	11
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problema específico.....	15
1.3. Justificación de la investigación	16
Justificación teórica	16
Justificación practica	16
1.4. Objetivos de la investigación.....	16

Objetivo general	16
Objetivos Específicos	16
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEORICO	18
2.1. Bases teóricas	18
2.1.1. Beneficios tributarios.....	18
2.1.2. Contratación de Personas Con Discapacidad	28
2.2. Marco conceptual	36
2.3. Antecedentes de la investigación.....	40
2.3.1. Antecedentes internacionales	40
2.3.2. Antecedentes nacionales.....	42
2.3.3. Antecedentes locales.....	44
CAPITULO III	45
HIPOTESIS Y VARIABLES	45
3.1. Formulación de hipótesis.....	45
3.1.1. Hipótesis General	45
3.1.2. Hipótesis Especifica	45
3.2. Identificación de variables e indicadores.....	45

3.3. Operacionalización de variables	46
CAPITULO IV	49
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	49
4.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación	49
4.1.1. Tipo de investigación	49
4.1.2. Nivel de investigación	49
4.1.3. Diseño de investigación	50
4.2. Unidad de estudio	51
4.3. Población de estudio	51
4.4. Muestra	52
4.5. Técnicas de selección de muestra	52
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.6.1. Técnica de recolección de datos	53
4.6.2. Instrumento de recolección de datos	53
CAPITULO V	55
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
5.1. Análisis descriptivo	55
5.2. Contrastación de la hipótesis	73

5.2.1. Hipótesis General	73
5.2.2. Hipótesis Específicas	74
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFIA	80
ANEXOS.....	89
ANEXO 01. Matriz de consistencia	90
ANEXO 02. Cuestionario.....	91
ANEXO 03. Matriz de validación	96
ANEXO 04. Información solicitada de empresas a la SUNAT	99

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1 <i>Porcentaje de deducción adicional</i>	25
Tabla 2 <i>Operacionalización de variables</i>	47
Tabla 3 <i>Escala de valoración</i>	54
Tabla 4 <i>Proporción de empresas que se dedican a los dos regimenes tributarios?</i>	55
Tabla 5 <i>Requisitos formales</i>	56
Tabla 6 <i>Dificultades encontradas en la deducción adicional</i>	57
Tabla 7 <i>Aplicación de la deducion adicional</i>	59
Tabla 8 <i>Lugar de trabajo - modalidad presencial</i>	60
Tabla 9 <i>Lugar de trabajo - modalidad remota</i>	61
Tabla 10 <i>Gastos por modificaciones o adaptaciones</i>	62
Tabla 11 <i>Ajuste razonable en equipos o tecnología</i>	64
Tabla 12 <i>Ajuste razonable en la adaptación de espacios físicos</i>	65
Tabla 13 <i>Frecuencia de dificultades encontradas en la aplicación de los ajustes razonables en el crédito tributario</i>	66
Tabla 14 <i>Crédito contra el Impuesto a la Renta</i>	67
Tabla 15 <i>Cumplimiento del perfil del puesto</i>	69
Tabla 16 <i>Requisitos formales para contratación de PCD</i>	70

Tabla 17 <i>Consideración de la Ley N° 29973</i>	71
Tabla 18 <i>Cumplimiento de la cuota laboral</i>	72
Tabla 19 <i>Prueba de correlación de Pearson para el objetivo general</i>	73
Tabla 20 <i>Prueba de correlación de Pearson para el objetivo específico 1</i>	74
Tabla 21 <i>Prueba de correlación de Pearson para el objetivo específico 2</i>	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Proporción de empresas que se dedican a los dos regímenes tributarios</i>	55
Figura 2 <i>Requisitos formales</i>	56
Figura 3 <i>Dificultades encontradas en la deducción adicional</i>	58
Figura 4 <i>Aplicación de la deducción adicional</i>	59
Figura 5 <i>Lugar de trabajo - modalidad presencial</i>	60
Figura 6 <i>Lugar de trabajo - modalidad remota</i>	62
Figura 7 <i>Gastos por modificaciones o adaptaciones</i>	63
Figura 8 <i>Ajuste razonable en equipos o tecnología</i>	64
Figura 9 <i>Ajuste razonable en la adaptación de espacios físicos</i>	66
Figura 10 <i>Frecuencia de dificultades encontradas en la aplicación de los ajustes razonables en el crédito tributario</i>	67
Figura 11 <i>Crédito contra el Impuesto a la Renta</i>	68
Figura 12 <i>Cumplimiento del perfil del puesto</i>	69
Figura 13 <i>Requisitos formales para contratación de PCD</i>	70
Figura 14 <i>Consideración de la Ley N° 29973</i>	71
Figura 15 <i>Cumplimiento de la cuota laboral</i>	72

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

En los últimos tiempos, el proceso de globalización ha acentuado la relevancia de aceptar y valorar la diversidad en todos los ámbitos de la sociedad. En este contexto, la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral se reconoce cada vez más como un elemento fundamental para fortalecer la eficiencia organizacional, incrementar la productividad y contribuir al éxito integral de las empresas. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2010). No obstante, los avances logrados en materia de inclusión, las personas con discapacidad (PCD) continúan siendo un grupo históricamente excluido del ámbito laboral. Ante esta realidad, diversas organizaciones han comenzado a promover un diálogo más profundo en torno a la importancia de la inclusión social en los entornos de trabajo. En respaldo a esta discusión, se han destacado los beneficios tanto sociales como económicos que derivan de la participación de las Personas con Discapacidad en las actividades productivas y en el desarrollo económico general. (Pallisera, Fullana, Vila, & Puyaltó, 2014).

El Banco Mundial (2023), aproximadamente el 15% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad. Este grupo enfrenta una mayor probabilidad de experimentar resultados socioeconómicos adversos, como menor nivel educativo, problemas de salud, menores tasas de empleo y un mayor riesgo de pobreza. La pobreza, a su vez, puede aumentar el riesgo de adquirir una discapacidad, ya que está relacionada con factores como la desnutrición, la falta de acceso a educación y atención médica, condiciones laborales inseguras, ambientes contaminados y la escasez de agua potable y saneamiento. Por otro lado, vivir con una discapacidad puede incrementar la vulnerabilidad a la pobreza, debido a

la escasez de oportunidades de empleo y educación, los salarios generalmente más bajos y el incremento de costos de vida que implica la adaptación a las necesidades especiales. Esta interrelación entre discapacidad y pobreza destaca la urgencia de implementar políticas inclusivas y efectivas para abordar estas desigualdades.

Por estas razones, la Organización de las Naciones Unidas (2021) sostiene que la inclusión de personas con discapacidad es un requisito fundamental para la defensa de los derechos humanos, así como para el desarrollo sostenible y la promoción de la paz y la seguridad. Reconocer y fomentar la inclusión de este grupo en todas las esferas de la vida social no solo es un imperativo moral, sino que también es esencial para alcanzar un desarrollo integral y equitativo a nivel global. Esta visión se refleja en diversas iniciativas que buscan garantizar que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en la sociedad.

En el Perú, la promulgación de la Ley N.º 29973 en el año 2012 marcó un hito importante al establecer un marco legal orientado a promover, proteger y garantizar los derechos de las personas con discapacidad (PCD) en condiciones de igualdad. Esta legislación tiene como objetivo principal fomentar la inclusión efectiva de las PCD en los ámbitos político, social, económico, cultural y tecnológico. En particular, la ley reconoce y respalda el derecho al trabajo como un componente fundamental para el desarrollo personal y la autonomía económica de este grupo poblacional. Al asegurar su participación en el mercado laboral, se busca generar oportunidades que les permitan acceder a ingresos sostenibles y, en consecuencia, mejorar su calidad de vida. Esta normativa representa un avance significativo hacia la construcción de una sociedad más inclusiva, en la que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos y contribuir activamente al desarrollo del país.

De acuerdo con lo establecido en la Ley N.º 29973, la normativa vigente dispone que las entidades del sector público deben reservar un porcentaje no menor al 5 % del total de su personal para la contratación de personas con discapacidad (PCD). En el caso del sector privado, esta cuota obligatoria se fija en un mínimo del 3 %, aplicable a aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores. Esta disposición tiene carácter mandatorio para ambos sectores, constituyendo una medida concreta para fomentar la inclusión laboral. Además, la normativa establece beneficios fiscales destinados a fomentar la contratación de personas con discapacidad. En ese sentido, se dispone que los empleadores, tanto del sector público como del privado, que generen renta de tercera categoría y que incorporen a PCD en su planilla, podrán aplicar una deducción adicional en el impuesto a la renta respecto de las remuneraciones otorgadas a dichos trabajadores. Estas medidas buscan no solo garantizar el acceso al empleo, sino también incentivar la participación del sector empresarial en la construcción de una sociedad más inclusiva.

A pesar de la implementación de esta ley, la inclusión laboral de personas con discapacidad ha estado significativamente por debajo de las expectativas. Esto se debe a que muchos empresarios muestran reticencias a la hora de contratar a estas personas, principalmente por desconocimiento sobre los beneficios que la inclusión puede traer a sus empresas. Además, algunos aspectos que están al tanto de las ventajas confundieron la discapacidad con la incapacidad, esto genera una percepción errónea sobre lo que implica ser una persona con discapacidad. Es importante aclarar que, de acuerdo con la Ley N.º 29973, una persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente. En cambio, la incapacidad se refiere a la falta de habilidad para realizar, aprender o recibir alguna actividad. Este malentendido contribuye a la resistencia de los empresarios a integrar a personas con discapacidad en sus plantillas, lo que a su vez perpetúa la exclusión laboral de este grupo.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática y CONADIS (2019), a nivel nacional, los resultados indican que 3 millones 209 mil 261 personas presentan alguna dificultad o limitación permanente que les impide desenvolverse de manera normal en sus actividades diarias, en total representa el 10.3% del total de la población del país.

De las 3 millones 209 mil 261 personas con discapacidad, según el censo de 2017, se reveló que 2 millones 892 mil 10 tienen al menos una discapacidad y pertenecen a la Población en Edad Laboral (PET). Sin embargo, solo 1 millón 144 mil 380 de estas personas forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), representando así el 39.6% y el resto de 60.4 % forma parte de la población Económicamente No activa (No PEA) observando así que más del 50% de las personas con discapacidad tienen menos oportunidades económicas y tasas más altas de pobreza de las Personas Con Discapacidad.

La revista “Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres” menciona que excluir a las personas con discapacidad del mundo laboral, trae pérdidas a los países en desarrollo, del 3% al 7% del Producto Bruto interno - PBI (OIT, 2009). E incluir a las personas con discapacidad genera costos, que se ven compensados por los beneficios financieros que a largo plazo impactan positivamente en los individuos y la sociedad en su conjunto (Banco Mundial, 2023).

En el departamento de Cusco, según el Censo INEI (2017), la región muestra que las personas con discapacidad son 132 964 que representa el 11.03% de la población cusqueña y el 4.5% de la población del país y que según los indicadores la Gerencia Regional de Trabajo del Promoción del Empleo Cusco las personas con discapacidad es una cantidad minoritaria que trabajan formalmente.

Dado que los beneficios tributarios son deducciones adicionales del impuesto a la renta y, por lo tanto, son fundamentales para que los empleadores privados contraten personal con discapacidad. Es por esta razón que llevar a cabo una investigación sobre los beneficios tributarios y la contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante 2022-2023 es de suma importancia, y esta investigación se centrará en dicho aspecto, con el objetivo de determinar la relación que existe entre los beneficios tributarios y la contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023

1.2. Formulación del problema

El presente trabajo de investigación busca dar respuestas a las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general

¿Qué **relación existe** entre los beneficios tributarios y la contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023?

1.2.2. Problema específico

- ¿De qué manera se relaciona la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad y los requisitos en el proceso de la contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023?
- ¿De qué manera se relaciona el crédito contra el IR por ajustes razonables y la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Los resultados de esta investigación tienen como objetivo determinar la relación entre los beneficios tributarios y la contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco durante 2022-2023. Además, se busca determinar de qué manera se relaciona la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad y los requisitos en el proceso de la contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023. También determinará de qué manera se relaciona el crédito contra el IR por ajustes razonables y la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023.

Justificación practica

Esta investigación se realizará porque existe una necesidad de conocer si las empresas hacen uso de los beneficios tributarios y como es que se relacionan en la contratación de Personal Con Discapacidad de la provincia del Cusco 2022-2023.

1.4. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los beneficios tributarios y la contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023

Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera se relaciona la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad y los requisitos en

el proceso de la contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023

- Determinar de qué manera se relaciona el crédito contra el IR por ajustes razonables y la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. *Beneficios tributarios*

Para la presente investigación, es fundamental conocer el origen de los beneficios tributarios en el Perú. Estos se encuentran sustentados en la Constitución Política del Perú, específicamente en su artículo 74, el cual establece que: “Los tributos se crean, modifican o derogan, o se establece una exoneración, exclusivamente por Ley o Decreto Legislativo en caso de delegación de facultades” (Congreso de la República del Perú, 1993)

En este sentido, los beneficios tributarios nacen como parte de la política fiscal del Estado, con el propósito de fomentar el desarrollo económico y social, incentivar la inversión en sectores o regiones específicas, y brindar apoyo a determinados grupos económicos o sociales.

Conforme lo establecido por el Tribunal Constitucional del Perú (2004), la definición de beneficios tributarios es la siguiente:

Los beneficios tributarios son establecidos únicamente por ley y consisten en la reducción total o parcial del monto de la obligación tributaria. Este tipo de beneficio es otorgado por el Estado y puede manifestarse a través de la inafectación, la inmunidad o la exoneración.

No obstante, Ruiz de Castilla Ponce de León (2013), aclara que existen diferencias conceptuales entre los beneficios tributarios, la inafectación, la inmunidad y la exoneración. Un beneficio tributario implica la existencia de una carga tributaria que puede ser reducida

o eliminada mediante mecanismos legales. Por su parte, la inafectación se refiere a situaciones en las que no se configura el hecho imponible o generador de la obligación tributaria. En la inmunidad, el sujeto está excluido del tributo por disposición constitucional o legal expresa. Finalmente, la exoneración consiste en exceptuar del pago del tributo aun cuando el hecho generador ya se ha producido.

2.1.1.1 Deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad

En el año 2004, se modificó la Ley del Impuesto a la Renta mediante el Decreto Legislativo N.º 949, el cual incorporó una deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad. Esta disposición permite a los empleadores deducir un porcentaje adicional de los gastos vinculados a dichos pagos en el marco de la Ley del Impuesto a la Renta (Decreto Legislativo N.º 949, 2004)

Según el informe de Effio & Alva (2022), para la determinación de la deducción adicional como gasto en el ejercicio, los contribuyentes generadores de renta de tercera categoría deben considerar como remuneración cualquier retribución por servicios que constituya renta de quinta categoría. Esto implica que, al aplicar la deducción adicional por remuneraciones pagadas a personas con discapacidad, se debe incluir en el cálculo todas las remuneraciones que, de acuerdo con la Ley del Impuesto a la Renta, se clasifiquen como renta de quinta categoría.

Por tanto, es importante señalar que la ley establece que, para determinar la renta neta de tercera categoría, se deben deducir de la renta bruta todos los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como aquellos vinculados con la generación de ganancias de capital, siempre que no estén expresamente prohibidos por la propia ley. (Decreto Supremo N.º 179-2004-EF, 2004)

Para establecer el monto a pagar por concepto del Impuesto a la Renta, es necesario determinar previamente la renta neta, la cual se obtiene restando de la renta bruta los gastos permitidos y sumando otros ingresos. En el caso de la renta de tercera categoría, los gastos deducibles comprenden aquellos necesarios para producir la renta y mantener su fuente, entre otros (Durán Vázquez, 2018).

Cabe señalar que en lo que respecta a los contribuyentes de renta de tercera categoría, existen diversos regímenes tributarios tales como muestra lo siguiente:

- NRUS
- RER
- MYPE TRIBUTARIO
- REGIMEN GENERAL

Sin embargo, dado que existen cuatro regímenes tributarios en el Perú, el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta y su reglamento establecen que los contribuyentes que hayan obtenido rentas o pérdidas de tercera categoría y que se encuentren sujetos al Régimen General o al Régimen MYPE Tributario tienen la obligación de presentar la declaración jurada anual del Impuesto a la Renta (Decreto Supremo N.º 179-2004-EF, 2004)

2.1.1.1.1 Requisitos para la aplicación de la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad

Según el Decreto Supremo N.º 122-94-EF (2004), que aprueba el Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, el Capítulo VI regula la determinación de la renta neta. En su artículo 21, referido a la renta neta de tercera categoría, se contempla una disposición específica para las personas con discapacidad. En ella se establecen los requisitos y

condiciones para que los empleadores puedan aplicar la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a estos trabajadores.

Para acceder a la deducción adicional por la contratación de personas con discapacidad, el contribuyente que genera renta de tercera categoría debe cumplir con ciertos requisitos formales establecidos por la normativa tributaria.

Acreditación de la Condición de Discapacidad:

Certificado de Discapacidad: El empleador debe obtener y conservar el certificado de discapacidad del trabajador, el cual debe ser emitido por el Ministerio de Salud, el Ministerio de Defensa, el Ministerio del Interior a través de sus centros hospitalarios, o por el Seguro Social de Salud (ESSALUD).

Copia Legalizada: El empleador debe mantener una copia del certificado, la cual debe estar legalizada por un notario, durante el período de prescripción correspondiente.

Que la persona con discapacidad se encuentre en planilla

Pago de la Remuneración: La deducción adicional solo procederá si la remuneración a cada trabajador con discapacidad ha sido pagada dentro del plazo establecido para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio fiscal

Según el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, los contribuyentes que generen rentas de tercera categoría pueden acceder a una deducción adicional por contratar a personas con discapacidad (Decreto Supremo N.º 179-2004-EF, 2004).

2.1.1.1.2 Determinación de la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad

Para calcular el porcentaje de la deducción adicional aplicable en el ejercicio, se debe seguir un procedimiento específico que generalmente implica los siguientes pasos:

Identificación del Número de Trabajadores con Discapacidad: Determinar cuántas personas con discapacidad están empleadas en el periodo fiscal.

Cálculo del Monto Deducible: Multiplicar el número de trabajadores con discapacidad por el monto adicional deducible permitido por la ley, sin exceder el límite establecido de veinticuatro (24) remuneraciones mínimas vitales.

Aplicación Proporcional: Para empleados con menos de un año de servicio, calcular la deducción adicional de forma proporcional a los meses laborados, hasta un máximo de dos (2) remuneraciones mínimas vitales por cada mes laborado.

Según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [SUNAT] (2004), este procedimiento asegura que el empleador pueda aplicar correctamente la deducción adicional permitida por ley, basándose en la documentación adecuada y siguiendo los cálculos precisos según la normativa vigente.

- i) Para determinar el porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio, se debe seguir el siguiente procedimiento:

Cálculo del Número de Trabajadores con Vínculo de Dependencia:

Se debe calcular el número de trabajadores que, en cada mes del ejercicio fiscal, han mantenido un vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación, luego se sumarán los resultados de cada mes para obtener el total del número de trabajadores durante el ejercicio fiscal.

Consideración de Inicio o Reinicio de Actividades:

Inicio de Actividades: Si el empleador ha iniciado actividades durante el ejercicio, se debe contar el número de trabajadores desde el inicio de estas actividades.

Reinicio de Actividades: Si el empleador ha reiniciado actividades en el ejercicio, se debe calcular el número de trabajadores desde el reinicio de las mismas.

Inicio y Reinicio en el Mismo Ejercicio: Si el empleador ha iniciado y reiniciado actividades dentro del mismo ejercicio fiscal, se deben considerar los trabajadores solo para los meses en los que efectivamente se realizaron actividades.

Este procedimiento asegura que el cálculo de la deducción adicional se base en el número real de trabajadores durante los meses activos del ejercicio, considerando adecuadamente cualquier inicio o reinicio de actividades.

- ii) Para determinar el porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio para la contratación de personas con discapacidad, el procedimiento es el siguiente:

Cálculo del Número de Trabajadores Discapacitados:

Se debe calcular el número de trabajadores con discapacidad que, en cada mes del ejercicio fiscal, han tenido un vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación.

Suma de Resultados Mensuales: Se sumarán los resultados mensuales para obtener el total del número de trabajadores con discapacidad durante el ejercicio fiscal.

Consideración de Inicio o Reinicio de Actividades:

Inicio de Actividades: Si el empleador empieza a operar en el transcurso del ejercicio, el número de trabajadores con discapacidad se determinará desde ese inicio.

Reinicio de actividades: Si el empleador vuelve a operar durante el ejercicio, el cálculo se realizará desde la fecha en que retoma sus actividades.

Inicio y Reinicio en el Mismo Ejercicio: Si el empleador ha iniciado y reiniciado actividades en el mismo ejercicio fiscal, se considerará el número de trabajadores discapacitados únicamente para los meses en los que se realizaron actividades.

Este procedimiento garantiza que la deducción adicional por la contratación de personas con discapacidad se base en el número efectivo de empleados discapacitados en los meses activos del ejercicio fiscal, considerando adecuadamente cualquier inicio o reinicio de actividades

- iii) Para determinar el porcentaje de trabajadores discapacitados en el ejercicio, se debe seguir el siguiente procedimiento:

Cálculo del Porcentaje de Trabajadores Discapacitados:

Obtener la Cantidad de Trabajadores Discapacitados (ii):

Sumar el Número de Trabajadores Discapacitados: Sumar el número de trabajadores con discapacidad que han tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría durante cada mes del ejercicio fiscal.

Obtener la Cantidad Total de Trabajadores (i):

Sumar el Número Total de Trabajadores: Sumar el número total de trabajadores que han tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría durante cada mes del ejercicio fiscal.

Cálculo del Porcentaje:

Dividir la Cantidad de Trabajadores Discapacitados (ii) entre la Cantidad Total de Trabajadores (i).

Multiplicar el Resultado por 100 para obtener el porcentaje.

Resultado:

El resultado obtenido constituye el porcentaje de trabajadores discapacitados del ejercicio, que se refleja en la primera columna de la tabla contenida en la tabla 1

Tabla 1
Porcentaje de deducción adicional

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de 3ra categoría, calculado sobre el total de trabajadores	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad
Hasta 30%	50%
Mas de 30%	80%

Este cálculo permite determinar el porcentaje de trabajadores con discapacidad en relación con el total de trabajadores del generador de rentas de tercera categoría durante el ejercicio fiscal.

- iv) Luego para aplicar la deducción adicional por la contratación de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con el procedimiento descrito en el artículo, se debe seguir estos pasos:

Determinar el Porcentaje de Deducción Adicional:

El porcentaje de deducción adicional aplicable, que se encuentra en la segunda columna de la tabla 1, se obtiene basándose en el cálculo del porcentaje de trabajadores discapacitados del ejercicio.

Aplicar el Porcentaje a la Remuneración:

El porcentaje de deducción adicional calculado se debe aplicar a la remuneración que cada trabajador con discapacidad haya percibido durante el ejercicio fiscal.

Luego se debe calcular la deducción adicional aplicable según su remuneración y el porcentaje obtenido.

Seguidamente se debe registrar esta deducción adicional en la contabilidad fiscal de la empresa para efectos de declaración y ajuste de impuestos.

Este procedimiento permite calcular y aplicar el monto de deducción adicional permitido por la ley para cada trabajador con discapacidad, en función del porcentaje aplicable establecido en la normativa. Sin embargo, también se muestran dificultades en la deducción adicional lo cual es importante interpretar bien la normativa para que no surjan estas dificultades

La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) emitirá las normas administrativas necesarias para asegurar el adecuado cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la deducción adicional. Esto incluirá directrices y procedimientos específicos que los contribuyentes deben seguir lo cual si no se paga la remuneración dentro del plazo establecido para la declaración jurada del ejercicio y quiere aplicar la deducción puede que haya ciertas dificultades al momento de aplicar debido a que es un requisito que se pague dentro del plazo establecido.

2.1.1.2 Ajustes razonables en el crédito tributario

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad [CDPD] (2006), define los ajustes razonables como aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de todos los derechos humanos, en igualdad de condiciones con las demás. Además, dicha Convención define la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación.

De acuerdo con la guía básica de ajustes razonables elaborada por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad & Instituto Nacional de Rehabilitación (2021), define a los ajustes razonables como modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que cada persona con discapacidad puede requerir para facilitar su acceso al

puesto de trabajo y/o su desarrollo y sostenibilidad en el empleo. Su objetivo es garantizar el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas, sin imponer una carga desproporcionada o indebida a los empleadores, lo cual implica cambios en el espacio físico, otorgar ayudas técnicas, brindar servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, realizar ajustes en la organización del trabajo y/o ajustes de horarios en función a las necesidades de cada persona con discapacidad.

Los ajustes razonables en Perú nacieron con la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en donde en el inciso 1 del Artículo 50 establece que las personas con discapacidad tienen el derecho a recibir adaptaciones o modificaciones necesarias tanto en el proceso de selección para un empleo como en su lugar de trabajo ya sea en modalidad presencial o modalidad remota. Esto significa que, durante el proceso de contratación, las empresas deben hacer ajustes para asegurarse de que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que los demás. Además, en el entorno laboral, las empresas deben realizar las adaptaciones necesarias para que estas personas puedan desempeñar su trabajo sin obstáculos, garantizando que puedan trabajar en igualdad de condiciones, por ejemplo en caso la modalidad de trabajo se presencial puedes realizar la empresa modificaciones en la adaptación de espacios físicos y en caso trabaje en modalidad remota la empresa puede tener ajustes razonables en la compra de equipos o tecnologías para que así la persona pueda laborar en su casa sin ningún tipo de inconveniente; en el inciso 3 establece que cuando una persona con discapacidad se postula para un trabajo, se deben considerar sus necesidades específicas para asegurar que pueda participar en el proceso de selección en igualdad de condiciones que los demás. Esto significa que se deben hacer ajustes razonables en las evaluaciones, como dar más tiempo, permitir el uso de herramientas o proporcionar adaptaciones según lo que la persona necesite. Además, las fichas de postulación deben tener una sección donde los postulantes con discapacidad puedan indicar los ajustes que necesitan

para el proceso de selección; y en el inciso 4 aclara que todos los procesos de selección de personal, tanto en el sector público como privado, deben aplicar estos ajustes razonables en el crédito tributario, sin importar el tipo de contrato o régimen laboral. Es decir, que los empleadores (ya sean públicos o privados) deben garantizar que las personas con discapacidad tengan los ajustes necesarios en cualquier tipo de proceso de selección. Además, estos ajustes son responsabilidad de los empleadores.

2.1.1.2.1 Aplicación de crédito contra el IR por ajustes razonables

Según el Decreto Supremo N.º 287-2013-EF, el crédito tributario que las empresas pueden aplicar es el 50% de los gastos que hayan realizado en ajustes razonables en el crédito tributario en el lugar de trabajo para empleados con discapacidad. Estos gastos deben estar comprobados con recibos y deben haberse realizado dentro de un año fiscal.

El monto máximo que pueden obtener como crédito no puede ser mayor a una cantidad calculada multiplicando 0.73 por la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y por el número de empleados con discapacidad que necesiten esos ajustes. Este crédito solo puede aplicarse en el año fiscal en el que la empresa haya realizado esos gastos por los ajustes razonables en el crédito tributario. Por lo que es posible que surjan dificultades en el proceso de la aplicación por falta de claridad en algunos términos de la norma

2.1.2. Contratación de Personas Con Discapacidad

En el caso de la inserción laboral de personas con discapacidades según López & Seco (2005), mencionan que las personas con discapacidad han sido históricamente objeto de estigmatización y exclusión social debido a su condición, siendo consideradas "raras". En las sociedades modernas, la integración de los individuos se logra principalmente a través

del trabajo. Además, el proceso de inclusión social de las personas con discapacidad está en constante construcción.

Por otra parte, Pereda, De Prada, & Actis (2003), mencionan que la inserción de personas con discapacidad en el ambiente laboral puede presentar direcciones muy diversas que se mueven entre la inclusión y la exclusión, por el lado de la inclusión se incrementa la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional y en el ámbito de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. En las relaciones individuales, la inserción laboral ocurre de manera diferencial a lo largo de las distintas etapas de la vida, según las circunstancias particular.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad señala en su artículo 1 que se trata de “aquella persona que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Según el Congreso de la República del Perú (2012), establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

Por otro lado, según Vidal Salazar (2022), señala que la inserción laboral de las personas con discapacidad puede presentar direcciones muy diversas, moviéndose entre la inclusión y la exclusión. Por el lado de la inclusión, se incrementa la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional; por el lado de la exclusión, se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. Además, en las

relaciones individuales, la inserción laboral ocurre de manera diferencial a lo largo de las distintas etapas de la vida, según las circunstancias particulares.

Por otra parte el reglamento de la ley del IR define, en su inciso x) artículo 21 para efectos de aplicar el porcentaje adicional a que se refiere el inciso z) del artículo 37° de la ley, La persona con discapacidad se considera a aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas.

Como se puede aseverar la persona con discapacidad, en sus diferentes ámbitos, tiene conceptos similares considerándolos en igualdad de condiciones con los demás y con los mismos derechos.

En la provincia del Cusco, la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (GRTPE) brinda el servicio de bolsa de trabajo y acercamiento empresarial, con el objetivo de facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD). A través de la plataforma nacional Empleos Perú, las empresas pueden registrar sus requerimientos de personal, accediendo además a asesoría gratuita por parte de la GRTPE. En el caso de aquellas empresas que están legalmente obligadas a contratar personas con discapacidad, la GRTPE emite una constancia de publicación y colocación del personal, la cual puede ser utilizada como medio de verificación ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Asimismo, esta oficina brinda apoyo en la búsqueda y selección de candidatos con discapacidad, promoviendo el cumplimiento de la cuota laboral establecida por la Ley N.º 29973 y fortaleciendo el vínculo entre el sector empleador y la población con discapacidad.

2.1.2.1 Requisitos para la contratación de Personas con Discapacidad

La contratación de personas con discapacidad tiene, como en realidad todo proceso, un comienzo un desarrollo y un resultado final. El comienzo queda definido por un momento concreto y por un responsable que toma la decisión de iniciar la acción, esta acción se materializa en medidas particulares que definen el desarrollo del proceso, habiendo obstáculos y dificultades en el proceso de contratación y por último la acción conduce a un resultado específico, el número de personas contratadas para el puesto determinado. (Fundación ONCE, 2008, pág. 59)

Si bien es cierto, existen obligaciones legales para los empleadores privados, con o sin fines de lucro y de cualquier actividad económica que cuenten con más del 50% de trabajadores. Los principales deberes surgen a partir de la exigencia de contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% como se señaló en los párrafos precedentes es cuando se tenga más de cincuenta trabajadores. (Congreso de la República del Perú, 2012)

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para que una empresa cumpla con la normativa y acceda a beneficios tributarios, debe asegurarse de lo siguiente:

La persona contratada debe cumplir con el perfil de ser una persona con discapacidad lo cual debe contar con certificado de discapacidad vigente, emitido por el Ministerio de Salud o una entidad autorizada.

Acreditación de la condición de discapacidad para un puesto de trabajo

Para acreditar la condición de persona con discapacidad se debe presentar el certificado de discapacidad o el carné de identidad emitido por el CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad).

Según la Ley N.º 29973, en su artículo 76, se establece lo siguiente

El certificado de discapacidad es el documento oficial que acredita que una persona tiene discapacidad. Este certificado es otorgado por médicos certificados que pertenecen a centros de salud públicos, privados o mixtos en todo el país (IPRESS).

El proceso de evaluación médica es gratuito y está financiado por el seguro de salud (IAFAS) al que la persona esté afiliada. Si no está afiliada, el Ministerio de Salud facilita su afiliación. Si no se logra, igualmente la evaluación y certificación se realiza sin costo alguno.

En casos donde la discapacidad es evidente o congénita, la certificación debe ser otorgada de forma inmediata tras la evaluación.

Al momento de calificar la discapacidad, el médico considera tanto las limitaciones en las actividades como las restricciones para participar en la sociedad que la persona pueda tener.

Cuando las regiones no cuentan con los especialistas necesarios para emitir el certificado, el Ministerio de Salud dispone de Brigadas Itinerantes Calificadoras de Discapacidad (BICAD), que atienden estas solicitudes de manera descentralizada.

Además, el Ministerio de Salud puede verificar la autenticidad de los certificados a solicitud de las instituciones que lo necesiten, respetando la Ley de Protección de Datos Personales (Ley N.º 29733).

1. El vínculo laboral debe estar registrado formalmente en planilla, bajo las condiciones del régimen laboral aplicable.
2. La empresa debe mantener documentación de respaldo de los ajustes razonables en el crédito tributario realizados, si los hubiere.

3. Debe declararse correctamente la contratación ante SUNAT y otras entidades fiscalizadoras (SUNAFIL).

2.1.2.2 Obligación legal

Como señala Guastini (2010), cuando hablamos de un ordenamiento jurídico nos referimos a un conjunto estructurado de normas que rigen en un momento y lugar determinados, siendo la Constitución el fundamento común de validez que permite reconocer coherencia entre ellas.

De este modo como veremos luego en detalle considerando que la Constitución aborda el tema de la discapacidad a partir del modelo social, serán los fundamentos de este modelo los que irradian al ordenamiento jurídico nacional. Sin embargo, ello no impedirá que, ocasionalmente, nos podamos topar con normas o interpretaciones de estas que contradigan la Constitución

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2011), muchas veces las personas con discapacidad enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral debido a que la sociedad no está bien informada sobre sus capacidades y potenciales. Esta falta de conocimiento lleva a que estas personas sean frecuentemente relegadas a trabajos de baja calidad, con pocos ingresos y sin suficientes garantías de seguridad social o protección legal.

En otras palabras, el desconocimiento y los prejuicios sobre lo que las personas con discapacidad pueden lograr provocan que se les ofrezcan solo empleos menos remunerados y seguros. Esto no solo limita sus oportunidades laborales, sino que también afecta su bienestar general y su inclusión en la sociedad. La OIT subraya la necesidad de cambiar

estas percepciones erróneas y promover una mayor inclusión y equidad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad.

2.1.2.2.1 Ley 29973

En el Perú surgió la necesidad de crear una nueva ley que refleje la inclusión y protección de este grupo social, lo cual se creó la Ley N.º 29973, conocida como la Ley General de la Persona con Discapacidad, fue promulgada el 24 de diciembre de 2012 en Perú. Esta legislación representa un avance significativo en el reconocimiento y garantía de los derechos de las personas con discapacidad en el país que también en esta ley está incluida el derecho al trabajo.

Según la Ley N.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, artículo 45:
Derecho al trabajo

Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que cualquier otra persona. Esto incluye poder elegir libremente un empleo, tener las mismas oportunidades, recibir un salario justo por trabajo equivalente y contar con condiciones laborales seguras y adecuadas.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el CONADIS y los gobiernos regionales son responsables de garantizar estos derechos, promoviendo también el desarrollo de capacidades laborales en esta población.

Según la Ley N.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, artículo 46:
Servicios de empleo

El Estado, a través del Ministerio de Trabajo, gobiernos regionales y municipalidades, incluye a las personas con discapacidad en sus programas de capacitación laboral, orientación vocacional y oportunidades de inserción laboral.

Además, existe una unidad especializada que impulsa su acceso al empleo, y al menos el 10% del presupuesto de programas de empleo temporal se debe destinar a proyectos que fomenten su inclusión laboral.

Según la Ley N.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad,

artículo 49: Cuota de empleo

Las entidades públicas deben asegurar que al menos el 5% de su personal sean personas con discapacidad.

Los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a cumplir una cuota del 3%.

Antes de lanzar cualquier convocatoria, las entidades públicas deben verificar si cumplen con esta cuota, sin importar el régimen laboral.

Si no se cumple, se aplicarán sanciones según el reglamento. Las multas recaudadas por incumplimiento en el sector público se destinan a programas laborales para personas con discapacidad.

La SUNAFIL fiscaliza en el sector privado, mientras que, en el sector público, esta labor recae en la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en coordinación con el CONADIS.

Además, si un trabajador con discapacidad deja su puesto (por renuncia, despido, jubilación o fallecimiento), este debe ser ocupado por otra persona con discapacidad, mediante concurso público.

La Resolución de Superintendencia N.º 105-2024-SUNAFIL aprueba la Directiva N.º 002-2024-SUNAFIL/DINI, la cual regula el proceso de fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad por parte de los empleadores del sector privado. Este documento, de carácter dinámico, establece los lineamientos para la inspección laboral que verifica que las empresas privadas con más de 50 trabajadores registrados en su planilla electrónica acrediten la contratación de personas con discapacidad en un porcentaje no menor al 3% de su personal total, obligación que debe cumplirse anualmente.

La SUNAFIL ejerce y desarrolla las funciones y atribuciones señaladas en el artículo 3 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, actuando como autoridad central y órgano rector del sistema de inspección laboral a nivel nacional. Esta directiva tiene como finalidad definir de manera precisa las normas, pautas y criterios que permitan un adecuado desempeño de la labor inspectiva, facilitando así una verificación eficaz del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad por parte de los empleadores del sector privado.

2.2. Marco conceptual

Beneficio tributario

Los beneficios tributarios son deducciones adicionales proporcionados por el Estado con el objetivo de facilitar el logro de metas económicas y sociales, promoviendo así el crecimiento y el desarrollo del país. Estos beneficios incluyen exoneraciones, deducciones

y tratamientos tributarios especiales que resultan en una reducción de las obligaciones fiscales.

Impuesto a la Renta

El impuesto a la renta es un tributo que se distingue por ser de naturaleza directa, puesto que, grava las riquezas generadas por entidades y persona, el IR se deriva de cualquier operación de ganancias o ingresos del comercio, servicios y otras operaciones realizadas con terceros según lo dispuesto en el artículo 3° de la ley del impuesto a la renta (Villagra & Zuzunaga, 2014)

Deducciones

Según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [SUNAT] (2023), las deducciones son montos que se restan del impuesto bruto para determinar el impuesto neto a pagar. Estas deducciones son establecidas por ley y suelen expresarse como porcentajes de valores, en concordancia con el principio de uniformidad.

Ajustes razonables en el crédito tributario

Los "ajustes razonables" son modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el ejercicio en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006)

Como se ha mencionado, el concepto de "ajuste" en el contexto de la inclusión laboral de personas con discapacidad implica realizar modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas en la cultura, las políticas y las prácticas dentro de las instituciones

responsables de garantizar ciertos derechos, para hacerlas más inclusivas y accesibles.
(Constantino & Galicia, 2015)

Discapacidad

Discapacidad: “la restricción o falta de capacidad para llevar a cabo una actividad de manera o dentro de los límites que se consideran normales para el ser humano”

A fin de abordar de manera adecuada la temática propuesta y existiendo numerosas definiciones de la discapacidad, para el presente estudio hemos tomado en consideración la definición oficial del Estado peruano “es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás” (Ley N.º 27933, Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012) la cual se vincula con las normas internacionales como la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Incapacidad

Según la RAE en nuestro ámbito social, laboral y legal hay diferencia entre discapacidad e incapacidad entendiéndose que discapacidad se define como cualidad de discapacitado que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales; e incapacidad se entiende como el estado transitorio o permanente de una persona que por accidente o enfermedad queda mermada en su capacidad laboral.
(Real Academia Española)

Según Vicente-Herrero et al. (2016). menciona que la incapacidad laboral se puede entender como un desequilibrio entre las capacidades funcionales y los requerimientos de un puesto de trabajo, pudiendo ser ese un desequilibrio transitorio o permanente.

Discapacidad Física o Motora

Ministerio de Educación (2013), la discapacidad física motora se refiere a las deficiencias anatómicas y neuro muscular funcionales que provocan limitaciones en la capacidad de movimiento. Estas deficiencias pueden afectar la coordinación, la fuerza y el control motor, lo que puede dificultar la realización de actividades cotidianas y la participación plena en la vida social. Las personas que presentan esta discapacidad pueden experimentar diversas variaciones en sus capacidades físicas, lo que resalta la importancia de promover un entorno inclusivo que facilite su movilidad y accesibilidad.

Discapacidad Sensorial

La discapacidad sensorial se refiere a las limitaciones que afectan uno o más de los sentidos del ser humano, como la vista, el oído, el gusto, el olfato y el tacto. Estas discapacidades pueden manifestarse de diferentes maneras, incluyendo la pérdida total o parcial de la función sensorial, lo que puede dificultar la percepción del entorno y la interacción con otros. (Ministerio de Educación, 2013)

Discapacidad intelectual

Según el Ministerio de Salud lo define como “Es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida.”

Discapacidad mental o psíquica

Según el Ministerio de Salud lo define como “Es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento del individuo. Se dice que una persona tiene discapacidad mental o psíquica cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo.”

2.3. Antecedentes de la investigación

2.3.1. Antecedentes internacionales

Ruiz et al. (2017), en su investigación “Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de trabajadores con discapacidad”. Tema de investigación presentado a la Revista Espacios - Colombia. Cuyo objetivo fue analizar el beneficio tributario en la Provincia El Oro, Ecuador, en lo que concierne a la deducción del Impuesto a la Renta por la contratación de personas con discapacidad. Con esta finalidad su investigación tuvo un diseño descriptivo, no experimental y transversal, realizándose un análisis exhaustivo de la información.

Las conclusiones de la investigación en relación a la investigación realizada sobre los beneficios tributarios del Impuesto a la Renta, se determina que el tributo forma parte de las políticas estratégicas gubernamentales; por lo que, se encuentra en el segundo lugar de los tributos con mayor recaudación después del Impuesto al Valor Agregado en algunas regiones de América Latina, ya sea por su formación económica y el habitual uso ante la economía pública, por ello Ecuador ha planteado beneficios tributarios del impuesto a la renta ante diversas actividades económicas que realizan los organismos legales.

Ordóñez Muñoz, M. A. y Rentería Galarza, R. I. (2023), en su investigación “Análisis de incentivos tributarios en contratación de personas con discapacidad y

sustitutos en empresas del Guayas 2021”. Presentado a la Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil - Ecuador. Cuyo objetivo fue identificar el uso del incentivo tributario por contratación de discapacitados en las empresas de la provincia del Guayas del año 2021. Con esta finalidad su investigación tiene un nivel de investigación de análisis descriptivo y no-experimental, un enfoque mixto, al involucrar tanto un análisis cualitativo como cuantitativo con la finalidad de obtener información para analizar las variantes que intervinieron al momento de que las empresas usen el incentivo por contratación de personas con discapacidad en la provincia del Guayas del 2021.

Las conclusiones de la investigación se mencionan que menos del 40% de las compañías de la provincia del Guayas del 2021 usan el beneficio tributario por contratación de personas con discapacidad y/o sustitutos. Se demostró que del total de las empresas que presentaron sus estados financieros en la Supercias, solo 3,02% utilizaron algún tipo de beneficio tributario.

Carrillo Pacheco, C. A., & Rondón Niño, B. Z. (2015), en su investigación “Efectos tributarios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del sector de la arcilla de Cúcuta y su área metropolitana”. Presentado a la Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales. Cuyo objetivo fue analizar el efecto tributario en la inclusión laboral para personas con discapacidad, en las empresas del sector industrial de la arcilla. Con esta finalidad su investigación tuvo un enfoque cualitativo, inicia con la revisión de literatura creando un marco teórico y conceptual sobre la Inclusión de personas con discapacidad, en un contexto internacional, nacional y regional, basándose en la situación económica y social de las personas con discapacidad en Cúcuta y su área metropolitana, así como también se describe la implementación de las políticas fiscales actuales y evaluaciones económicas de los beneficios en general

Las conclusiones de la investigación especifican que si bien, esta región del país, como lo es Cúcuta y su área metropolitana, rige su economía en torno al comercio, del cual, solo una pequeña muestra del sector industrial, específicamente la de la arcilla, demostró que estaría interesada en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de acuerdo al ordenamiento jurídico, que avala los beneficios tributarios planteados desde la vigencia del 2007

2.3.2. Antecedentes nacionales

Morazzani León, W. G. (2018), en su investigación titulada "Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las empresas-caso: Minera Escorpio", estudio realizado para optar el título profesional de Contador Público de la Universidad de San Agustín de Arequipa, cuyo objetivo fue demostrar que las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo incide en el impacto económico de los Estados Financieros de las empresas del sector privado y entidades públicas de la ciudad de Arequipa. Con esta finalidad su investigación fue de tipo descriptivo, explicativo y analítico. porque permitió estudiar y dar un juicio de valor con respecto a los factores que tienen incidencia con el problema de la ley de Discapacidad que se da en las empresas del sector privado y entidades públicas, analítico porque a través de su estudio busco detallar un listado de posibles satisfacciones a las necesidades y utilidad que pueda tener la empresa objeto de estudio.

Las conclusiones de la investigación especifican la poca difusión de esta ley N.º 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad no se aplica en su totalidad, dado que muchos empresarios desconocen la misma y consecuentemente los beneficios tributarios que ofrece esta norma, a su vez un factor muy importante es la discriminación para este

sector, por motivos étnicos, culturales, y lo que más afecta a este sector que muchas veces sienten discriminación por su propia familia

Valencia Munaylla, E. K. (2022), en su investigación “Beneficios tributarios en impuesto a la renta en la contratación de personas con discapacidad del sector salud San Isidro 2021”. Presentado a la Universidad Cesar Vallejo para optar el título de Contado Publico. Cuyo objetivo fue determinar cómo los beneficios tributarios se relacionan con el impuesto a la renta en la contratación de personas con discapacidad del sector salud. San Isidro 2021. Con esta finalidad su estudio fue básico, diseño descriptivo correlacional. La población y muestra fue de 42 trabajadores del sector salud. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario como instrumento el cual fue aprobado por juicio de expertos, el proceso de información que se ejecutó es mediante el programa SPSS V.26.

Las conclusiones de la investigación especifican que existe una correlación positiva considerable entre los beneficios tributarios y el impuesto a la renta en la contratación de personas con discapacidad del sector salud -San Isidro 2021.

Ancco Ancco, J. F. (2024), en su investigación “Auditoria tributaria y beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad en firmas auditoras de San Isidro 2023”. Presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el Título Profesional de Contador Público. Cuyo objetivo fue determinar como la Auditoría tributaria se relaciona con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad en firmas auditoras de San Isidro, 2023. Con esta finalidad su investigación fue de tipo correlacional. Respecto al diseño del trabajo es de tipo no experimental, ya que las variables de estudio no son manipuladas en la investigación y su resultado fue de acuerdo con el procesamiento de los datos, revisión del tratamiento tributario y desarrollo de caso práctico planteado se evidencia contingencias tributarias sobre los requisitos de nuestra legislación

Las conclusiones de la investigación especifican que existe una relación entre la auditoría y los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad en firmas auditoras de San Isidro, 2023.

2.3.3. Antecedentes locales

Álvarez (2017), en su investigación “Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016”, presentada para obtener el grado de Abogado en la Universidad Andina del Cusco, tuvo como finalidad analizar cómo se promueve la integración laboral de las personas con discapacidad conforme a lo señalado en la Constitución. El estudio fue de tipo descriptivo y se aplicó una encuesta a una muestra de 50 personas, equivalente al 10% de los 500 registrados en CONADIS. Los resultados muestran que las instituciones públicas del distrito aún no brindan las oportunidades ni el apoyo necesario para la inclusión laboral de este grupo.

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Entre los beneficios tributarios y contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023 existe una relación directa

3.1.2. Hipótesis Específica

- La deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad se relaciona positivamente con los requisitos en el proceso de la contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023
- El crédito contra el IR por ajustes razonables se relaciona positivamente con la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023

3.2. Identificación de variables e indicadores

Variable independiente: Beneficios tributarios

Los beneficios tributarios engloban a diversas situaciones como: deducciones y créditos fiscales, exenciones tributarias, e incentivos a la empresa por la inversión realizada y finalmente por medio de una evaluación sectorial se establecen beneficios bajo regímenes fiscales especiales. (Huapaya, Llaque, Mares, Ruiz, & Sebastián, 2023). La variable Beneficios tributarios se analizó con el fin de evaluar evidenciar que estos incentivos fiscales representan un mecanismo clave para fomentar la inversión, inclusión social y formalización del sector empresarial.

Dimensiones:

- Deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad
- Crédito contra el Impuesto a Renta por ajustes razonables

Variable dependiente: Contratación de personal con discapacidad

La contratación de personas con discapacidad es un proceso de inclusión laboral con la finalidad de generar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, debido a las múltiples barreras, actitudes negativas y prejuicios que limitan la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral y a la actividad productiva del país. (Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012). La variable Contratación de personal con discapacidad permitió analizar el nivel de inclusión laboral en las empresas y su impacto tanto social como empresarial.

Dimensiones:

- Requisitos en el proceso de la contratación
- Obligación legal

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 2
Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Beneficios Tributarios	Los beneficios tributarios engloban a diversas situaciones como: deducciones y créditos fiscales, exenciones tributarias, e incentivos a la empresa por la inversión realizada y finalmente por medio de una evaluación sectorial se establecen beneficios bajo regímenes fiscales especiales. (Huapaya, Llaque, Mares, Ruiz, & Sebastián, 2023)	Perú en la actualidad, aplica beneficios tributarios para la contratación de personal con discapacidad, estos se manifiestan como deducciones adicionales sobre las remuneraciones pagadas y crédito contra el IR por ajustes razonables.	Deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos formales • Dificultades encontradas en la deducción adicional • Aplicación de la deducción adicional
			Crédito contra el IR por ajustes razonables	<ul style="list-style-type: none"> • Lugar de trabajo - modalidad presencial • Lugar de trabajo - modalidad remota • Gastos por modificaciones o adaptaciones • Ajuste razonable en equipos o tecnología • Ajuste razonable en la adaptación de espacios físicos • Frecuencia de dificultades encontradas en la aplicación de los ajustes razonables • Crédito contra el IR

Contratación de personal con discapacidad	La contratación de personas con discapacidad es un proceso de inclusión laboral con la finalidad de generar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, debido a las múltiples barreras, actitudes negativas y prejuicios que limitan la incorporación de personas con discapacidad en el mercado laboral y a la actividad productiva del país. (Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012)	La contratación de personal con discapacidad es la incorporación de personas con discapacidad al campo laboral lo cual para hacer la respectiva contratación se debe hacer cumplimiento de los requisitos en el proceso de contratación y la obligación legal que esta normado por la ley N.º 29973	Requisitos en el proceso de la contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del perfil del puesto • Requisitos formales para contratación de PCD
			Obligación legal	<ul style="list-style-type: none"> • Ley N.º 29973 • Cumplimiento de la cuota laboral

CAPITULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación se enmarcó en el enfoque tipo básica, que según Sanchez (2019), menciona que la investigación básica busca conocer un determinado tema, este tipo de investigación tiene como problema la falta de conocimiento. Procura la acumulación del conocimiento que se va profundizando conforme se avanza en el descubrimiento de nuevos fenómenos, nuevos hechos, nuevas teorías, etc.; lo que permitió un análisis detallado de los beneficios tributarios vinculados a la contratación de personas con discapacidad. A través de este enfoque, se buscó no solo describir y comprender la dinámica de dichos beneficios, sino también evaluar de manera exhaustiva cómo estas deducciones adicionales impactan en el proceso de incorporación de este grupo de personas al ámbito laboral. De esta forma, el estudio no solo se limitó a observar la relación entre las variables involucradas, sino que además se propuso ampliar y fortalecer el conocimiento teórico existente sobre estos temas, ofreciendo una comprensión más completa y profunda.

4.1.2. Nivel de investigación

La presente investigación fue de nivel descriptivo, correlacional; descriptivo porque describe las variables del estudio, correlacional porque nos muestra la relación de nuestras dos variables y explicativo porque busca conocer la relación entre los beneficios tributarios y la contratación de personal con discapacidad.

Los estudios descriptivos nos sirven para identificar el problema y describir su comportamiento en forma individual, ya que buscan especificar propiedades importantes del fenómeno económico. Para la evaluación se dará paso al estudio correlacional, que es una relación de causa-efecto, es decir que miden las dos o más variables, si están relacionadas y después analiza la correlación (Medina et al., 2023).

A la vez las correlaciones según Hernández et al. (2014), mencionan que las correlaciones proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos, que explican la interdependencia que tiene el problema, es decir no solamente la relación de causa y efecto sino la relación de interdependencia de cada una de las variables entonces es de carácter sistémico; que genera un sentido de entendimiento y son altamente estructurados.

4.1.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación adoptado fue de tipo no experimental, dado que en el estudio sobre los beneficios tributarios asociados a la contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022-2023, no se realizó una manipulación activa de las variables. Esto se debe a que la investigación se centró en examinar y analizar situaciones ya establecidas en la realidad, sin intervenir en ellas ni modificarlas. En lugar de generar nuevas condiciones, se observará el comportamiento y las características de las variables tal como se presentan en el contexto actual, permitiendo así una comprensión detallada de los fenómenos en su estado natural. Este enfoque fue adecuado, ya que permitió analizar los beneficios tributarios dentro del marco de situaciones existentes, brindando una visión precisa y ajustada a la realidad de los hechos.

Un diseño no experimental es un tipo de investigación en el que no se manipulan deliberadamente las variables independientes, sino que se observan tal como ocurren de manera natural en el entorno. En este enfoque, el investigador no interviene ni controla los factores que

influyen en el estudio, sino que se limita a recopilar datos y analizar las relaciones entre las variables. Este diseño es adecuado cuando no es posible o ético realizar experimentos controlados y es común en estudios descriptivos y correlacionales (Medina et al., 2023).

4.2. Unidad de estudio

Para la presente investigación se tomó como unidad de estudio a las empresas del sector privado que cuentan con más de 50 trabajadores de la provincia del Cusco que según la SUNAT, en el periodo 2022-2023, fueron registradas 122 empresas de acuerdo con el Anexo 05

4.3. Población de estudio

Según Arias (2006) la definición de población de estudio es la siguiente:

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (p. 81)

En la presente investigación, la población de estudio está conformada por 122 empresas que cuentan con más de 50 trabajadores y se encuentran ubicadas en la provincia del Cusco según Anexo 3, información brindada por la SUNAT.

Como criterio de exclusión, de acuerdo con los fines de este estudio, se excluyen todas las empresas pertenecientes al sector público debido a sus características organizacionales y administrativas que difieren significativamente del sector privado. Asimismo, se omiten las empresas privadas que cuentan con menos de cincuenta (50) trabajadores, dado que su estructura, recursos y dinámicas laborales pueden no ser representativas de las empresas de mayor tamaño.

Como criterio de inclusión, se incluye a la población objeto de análisis se limita exclusivamente a empresas privadas que emplean a más de cincuenta (50) trabajadores, con el propósito de asegurar la homogeneidad del grupo y la pertinencia de los resultados obtenidos para este segmento específico del sector empresarial.

4.4. Muestra

En esta investigación, se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia de 70 empresas del sector privado que cuentan con más de 50 trabajadores según anexo 04.

Según Arias (2006), la muestra en una investigación se define como “un subconjunto representativo y finito extraído de la población accesible” (p. 83). En este sentido está compuesto por elementos con características comunes que permiten generalizar los resultados del estudio.

Por su parte Tamayo (2003), en una investigación, cuando no es factible medir todas las entidades de la población, se selecciona una muestra representativa basada en la población cuantificada, permitiendo así generalizar los resultados obtenidos.

4.5. Técnicas de selección de muestra

Para la presente investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia

Según Otzen & Manterola (2017), el muestreo no probabilístico por conveniencia “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p. 230)

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica de recolección de datos

Para la recopilación de datos sobre los indicadores de las variables de la presente investigación se utilizará la encuesta.

Según Francisco G. (2019), menciona que la encuesta es la recolección de la información de un conjunto de personas a quienes se les entrega un cuestionario que debe ser resuelto en un tiempo determinado. El investigador puede ser o no el autor del instrumento, para su aplicación puede ser administrada por cualquier persona o por cualquier medio. La encuesta es el procedimiento destinado para medir la valoración de las poblaciones dado que recopila la información necesaria para explicar las variables de estudio de la investigación, se diferencia del cuestionario en que este último es el instrumento y la encuesta es el procedimiento,

4.6.2. Instrumento de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario

Según Arias (2006), la definición de cuestionario es la siguiente:

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (p. 74).

En la presente investigación, se estableció 1 pregunta para identificar el régimen que se encuentra la empresa y 14 preguntas cerradas de acuerdo con la escala de Likert que están relacionadas la aplicación de nuestras variables

Tabla 3
Escala de valoración

Escala	Ítems	Likert	Valoración	Baremo
Ordinal	ítems (1-14)	5	Muy frecuentemente – totalmente de acuerdo	
		4	Frecuentemente – de acuerdo	
		3	Ocasionalmente – ni de acuerdo ni en desacuerdo	Alto (52.32 – 70)
		2	Raramente - desacuerdo	Medio (32.66 – 52.32)
		1	Nunca – totalmente en desacuerdo	Bajo (14 – 32.66)

Nota: el instrumento de recolección de datos esta consignado en el anexo 2

4.6.2.1. Validez del instrumento (juicio de expertos)

El instrumento de recolección de datos fue previamente validado por los expertos que poseen conocimiento y experiencia en el tema que se encuentran en el anexo 05, debido a que es un proceso importante en la cual dieron sus opiniones y comentarios y por ende asegurar la fiabilidad de la investigación.

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Estos resultados han sido recopilados de la aplicación del cuestionario a los empleadores de las empresas privadas de la provincia del Cusco

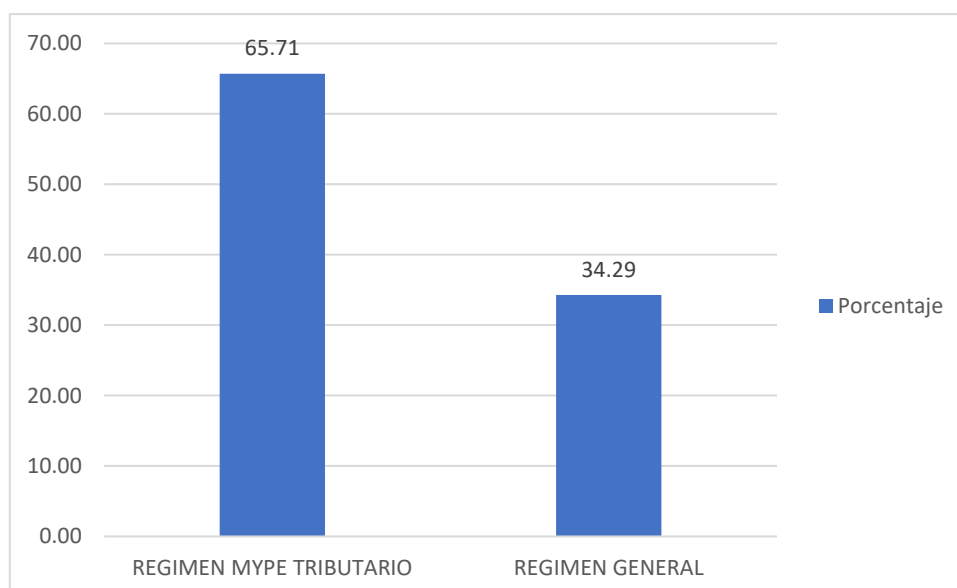
Tabla 4

Proporción de empresas que se dedican a los dos regímenes tributarios?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
REGIMEN MYPE		
TRIBUTARIO	46	65.71
REGIMEN GENERAL	24	34.29
	70	100.00

Figura 1

Proporción de empresas que se dedican a los dos regímenes tributarios



Análisis e Interpretación:

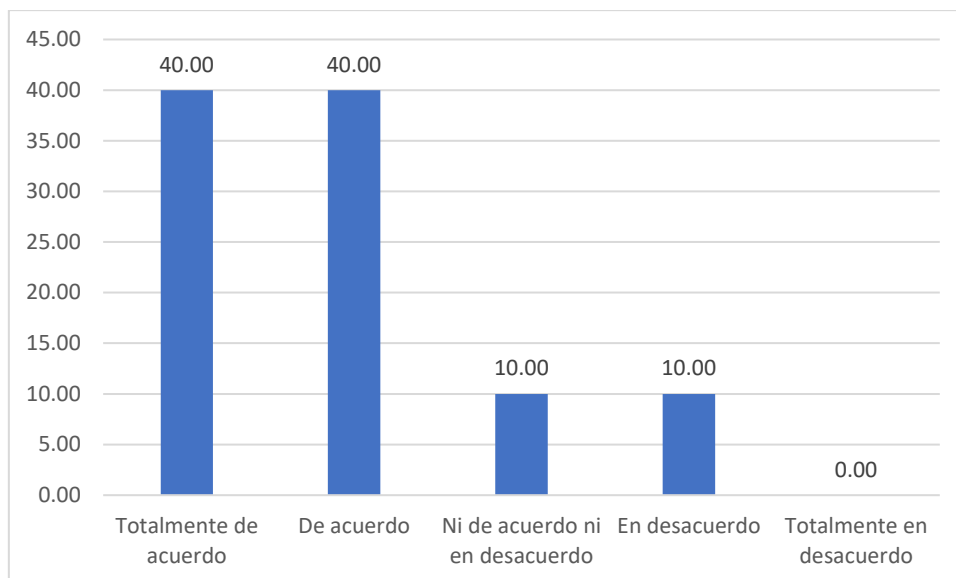
Respecto a los regímenes que se encuentran las empresas, se observa que el 65.71% se encuentra en el Régimen MYPE Tributario y el 34.29% de empresas se encuentran en el Régimen General

Con el siguiente resultado se infiere que, en la provincia del Cusco hay mayor cantidad de empresas que se encuentran en el Régimen MYPE Tributario con mayor de 50 trabajadores y que están obligados a cumplir con la cuota laboral.

Tabla 5
Requisitos formales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	28	40.00
De acuerdo	28	40.00
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	10.00
En desacuerdo	7	10.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
	70	100.00

Figura 2
Requisitos formales



Análisis e Interpretación:

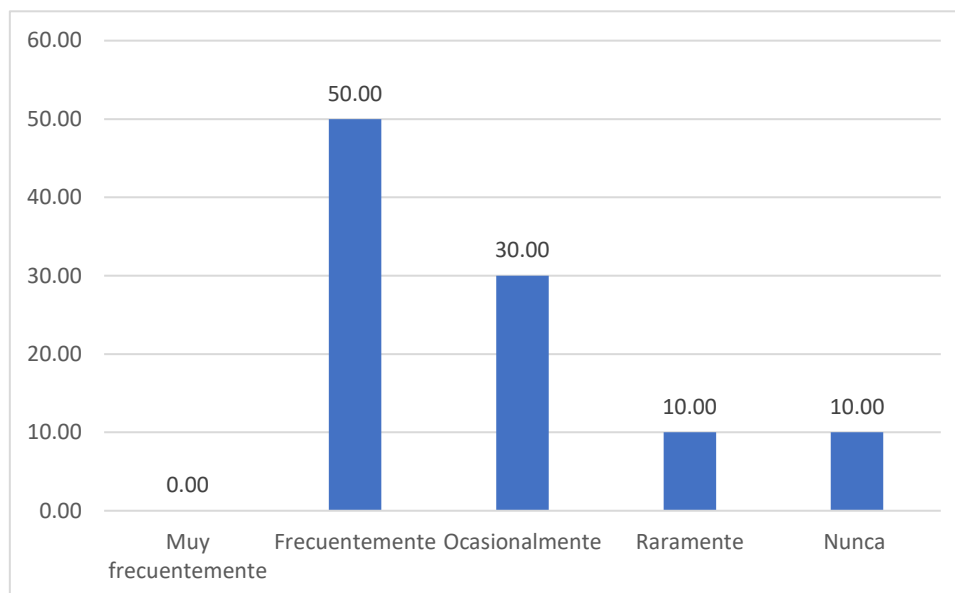
Respecto a los requisitos formales de las deducciones adicionales, se observa que, el 40% de las empresas está totalmente de acuerdo, el 40% de las empresas está de acuerdo y el 10% de las empresas no está de acuerdo ni en desacuerdo y el otro 10% de las empresas está en desacuerdo

De acuerdo con los datos obtenidos se infiere que, la mayoría de las empresas consideran que los requisitos formales son necesarios para acceder a la deducción adicional sobre la remuneración de personas con discapacidad del IR de tercera categoría por la contratación de personal con discapacidad, sin embargo, este resultado también refleja una brecha entre el reconocimiento de la norma y su aplicación práctica, lo cual podría estar limitando el verdadero aprovechamiento de dicho beneficio.

Tabla 6
Dificultades encontradas en la deducción adicional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	0	0.00
Frecuentemente	35	50.00

Ocasionalmente	21	30.00
Raramente	7	10.00
Nunca	7	10.00
	70	100.00

Figura 3*Dificultades encontradas en la deducción adicional***Análisis e Interpretación:**

Respecto a la dificultad o complicación al aplicar la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad, se observa que, el 50% de las empresas tuvo dificultades muy frecuentemente, el 30% de las empresas tuvo dificultad ocasionalmente, el 10% de las empresas tuvo dificultad raramente y el otro 10% de las empresas nunca tuvo dificultad

De acuerdo con los datos obtenidos, la mayoría de las empresas enfrentan dificultades al aplicar la deducción adicional por remuneraciones pagadas a personas con discapacidad debido a la limitada asistencia técnica brindada por la autoridad tributaria. Esta insuficiencia se refleja en la falta de guías prácticas que orienten sobre el procedimiento correcto, canales de atención poco eficaces o con respuestas ambiguas, ausencia de capacitaciones específicas sobre

este beneficio y una normativa poco clara que genera interpretaciones diversas y riesgo de errores. Por ejemplo, algunas empresas no saben cómo sustentar adecuadamente la discapacidad del trabajador o qué tipo de remuneraciones califican para la deducción, y al no recibir orientación precisa, optan por no aplicar el beneficio por temor a sanciones. Estas barreras limitan el acceso efectivo a un incentivo clave para la inclusión laboral, por lo que resulta fundamental que la autoridad tributaria refuerce su apoyo técnico con información clara, accesible y oportuna.

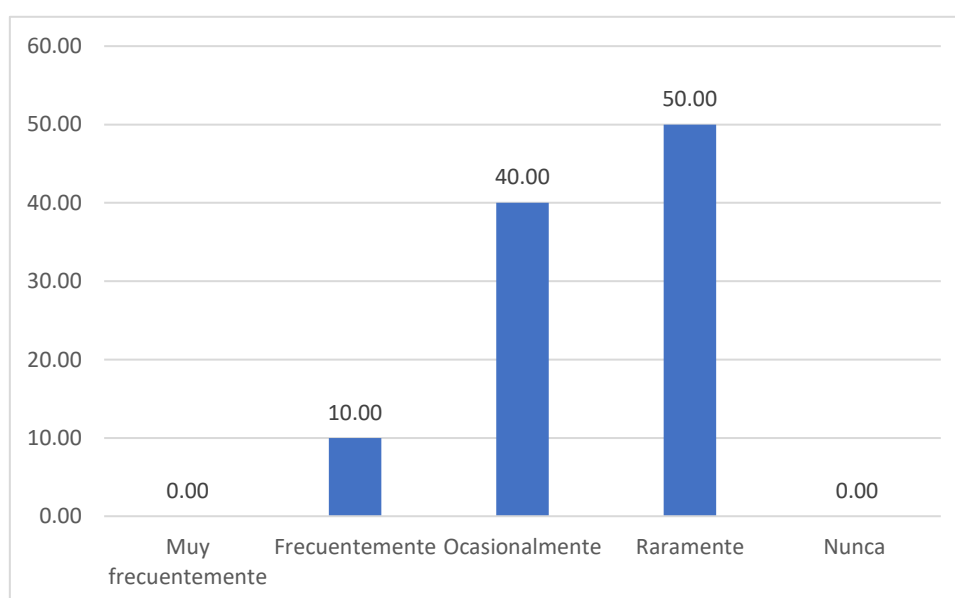
Tabla 7

Aplicación de la deducción adicional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	0	0.00
Frecuentemente	7	10.00
Ocasionalmente	28	40.00
Raramente	35	50.00
Nunca	0	0.00
	70	100.00

Figura 4

Aplicación de la deducción adicional



Análisis e Interpretación

Respecto a la aplicación de la deducción adicional por la contratación de personal con discapacidad, se observa que, el 10% de las empresas hace uso muy frecuentemente, el 40% de las empresas hace uso ocasionalmente y el 50% de las empresas hace uso raramente de las deducciones adicionales del IR de tercera categoría por la contratación de personal con discapacidad

De acuerdo con los datos obtenidos se infiere que, la mayoría de las empresas no hacen uso de las deducciones adicionales por la contratación de personal con discapacidad, esto podría indicar que las empresas podrían presentar inconvenientes tanto en la contratación o problemas en los procedimientos para acceder a ellos.

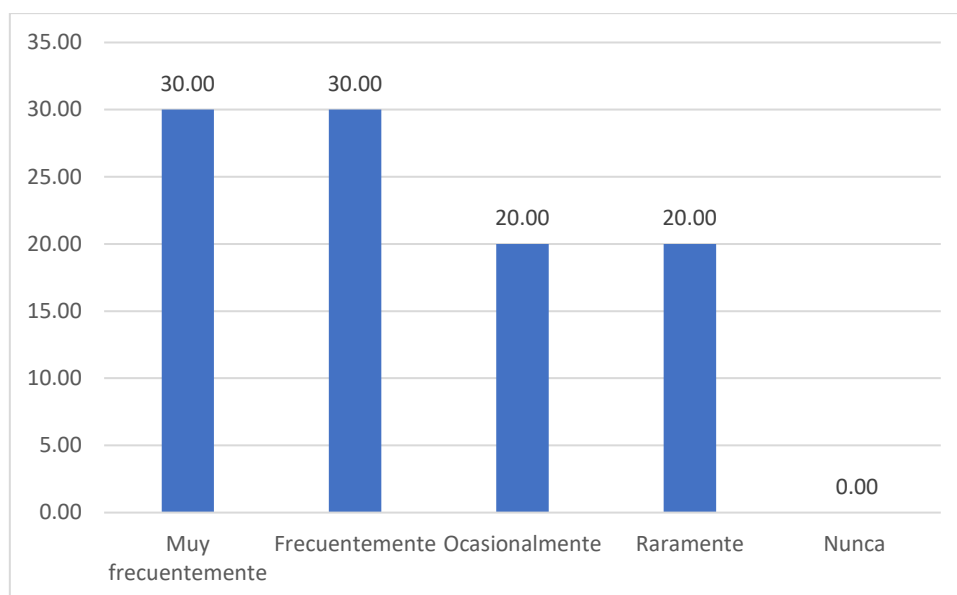
Tabla 8

Lugar de trabajo - modalidad presencial

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	21	30.00
Frecuentemente	21	30.00
Ocasionalmente	14	20.00
Raramente	14	20.00
Nunca	0	0.00
	70	100.00

Figura 5

Lugar de trabajo - modalidad presencial



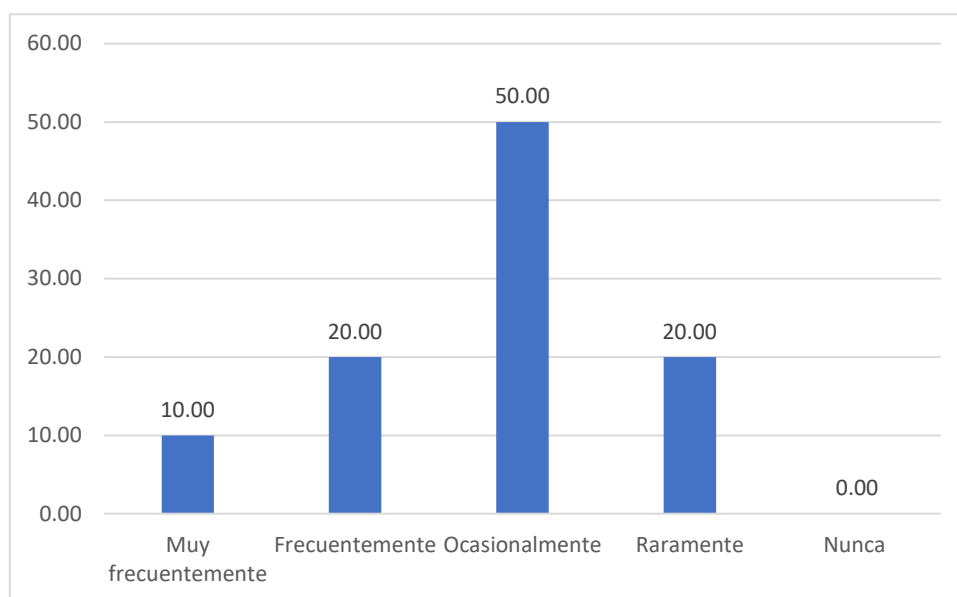
Análisis e Interpretación

Respecto al lugar de trabajo - modalidad presencial, se observa que, el 30% de las empresas mencionan que contratan personal con discapacidad para que trabajen de manera presencial muy frecuentemente, el 30% de empresas menciona frecuentemente, el 20% de las empresas menciona ocasionalmente y el 20% de las empresas menciona raramente.

De acuerdo con los datos obtenidos, se infiere que, las empresas al realizar su requerimiento del personal con discapacidad requieren en su mayoría que trabaje de manera presencial

Tabla 9
Lugar de trabajo - modalidad remota

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	7	10.00
Frecuentemente	14	20.00
Ocasionalmente	35	50.00
Raramente	14	20.00
Nunca	0	0.00
	70	100.00

Figura 6*Lugar de trabajo - modalidad remota***Análisis e Interpretación**

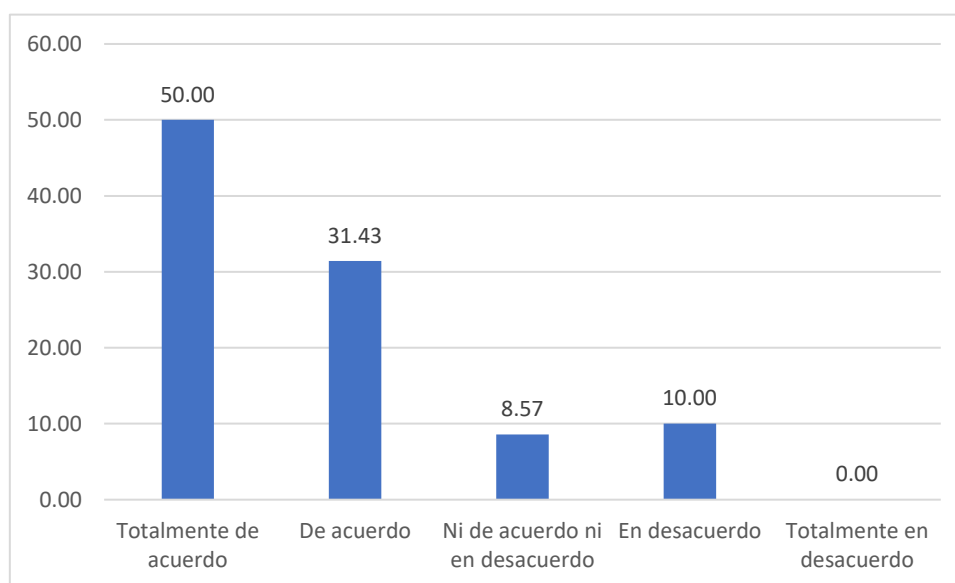
Respecto al lugar de trabajo - modalidad remota, se observa que, el 10% de las empresas mencionan que contratan personal con discapacidad para que trabajen de manera remota muy frecuentemente, el 20% de empresas menciona frecuentemente, el 50% de las empresas menciona ocasionalmente y el 20% de las empresas menciona raramente.

De acuerdo con los datos obtenidos, se infiere que, las empresas al realizar su requerimiento del personal con discapacidad requieren ocasionalmente en su mayoría que trabaje de manera remota, lo cual se podría percibir que al trabajar la persona con discapacidad en esta modalidad tendría comodidad

Tabla 10*Gastos por modificaciones o adaptaciones*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	35	50.00
De acuerdo	22	31.43
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8.57
En desacuerdo	7	10.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
	70	100.00

Figura 7
Gastos por modificaciones o adaptaciones



Análisis e Interpretación

Respecto a los gastos por modificaciones o adaptaciones, se observa que, el 50% de las empresas está totalmente de acuerdo en realizar gastos por ajustes razonables, el 31.43% de las empresas están de acuerdo, el 8.57% de las empresas no están de acuerdo ni en desacuerdo y el 10% de las empresas están en desacuerdo.

De acuerdo con los datos obtenidos, hay una mayoría de las empresas que si consideran se deben hacer adaptaciones para facilitar el desempeño correcto de los trabajadores con discapacidad. Sin embargo, aunque existe una aceptación general sobre la importancia de realizar adaptaciones, no queda claro si las empresas están implementando estas medidas en la práctica.

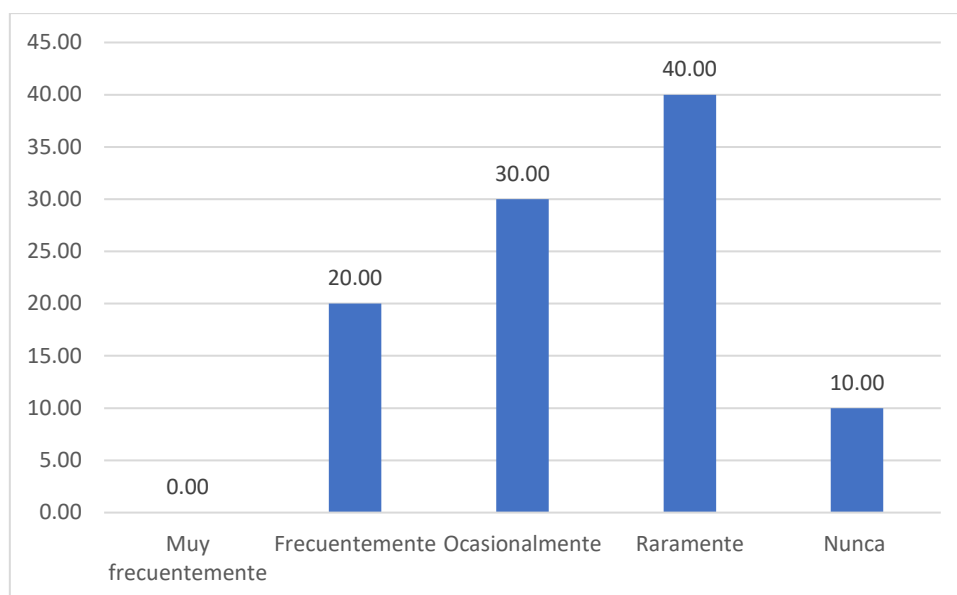
Tabla 11

Ajuste razonable en equipos o tecnología

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	0	0.00
Frecuentemente	14	20.00
Ocasionalmente	21	30.00
Raramente	28	40.00
Nunca	7	10.00
	70	100.00

Figura 8

Ajuste razonable en equipos o tecnología



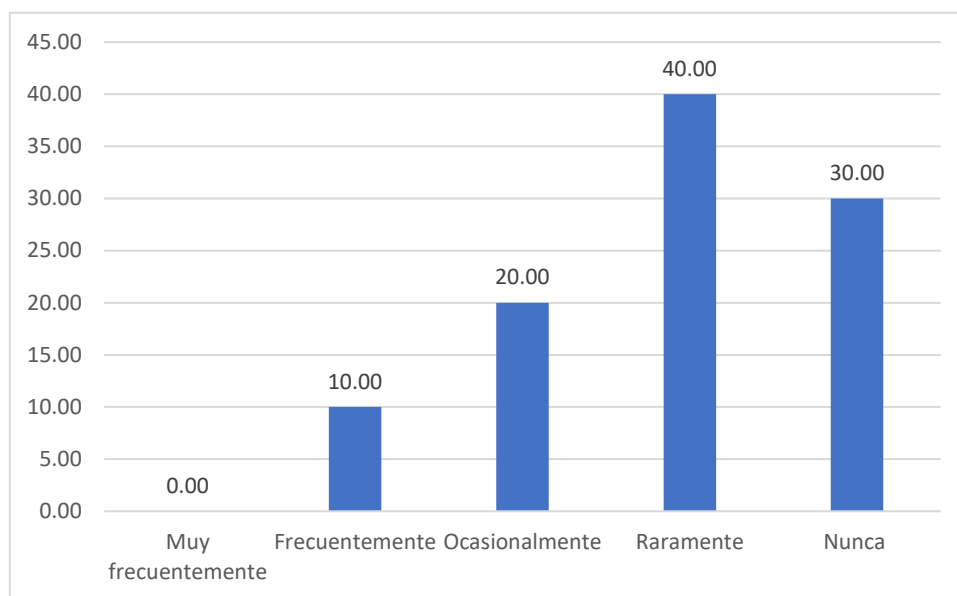
Análisis e Interpretación

Respecto a los ajustes razonables en el crédito tributario en equipos o tecnología utilizados por las empresas, se observa que, el 20% de las empresas usaron equipos o tecnologías frecuentemente, el 30% de empresas ocasionalmente, el 40% de las empresas raramente y el 10% de las empresas nunca

De acuerdo con los datos obtenidos, se infiere que, las empresas en su mayoría raramente hacen uso de los ajustes razonables en equipos y tecnologías, lo cual representa una barrera para la inclusión de personas con discapacidad

Tabla 12
Ajuste razonable en la adaptación de espacios físicos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	0	0.00
Frecuentemente	7	10.00
Ocasionalmente	14	20.00
Raramente	28	40.00
Nunca	21	30.00
	70	100.00

Figura 9*Ajuste razonable en la adaptación de espacios físicos***Análisis e Interpretación**

Respecto a los ajustes razonables en el crédito tributario en la adaptación de espacios, se observa que, el 10% de las empresas hicieron uso de estos ajustes frecuentemente, el 20% de empresas ocasionalmente, el 40% de las empresas raramente y el 30% de las empresas nunca

De acuerdo con los datos obtenidos, se infiere que, las empresas en su mayoría raramente hacen uso de los ajustes razonables en la adaptación de espacios físicos, lo cual también representa una barrera para la inclusión de personas con discapacidad y el cumplimiento de la obligación legal.

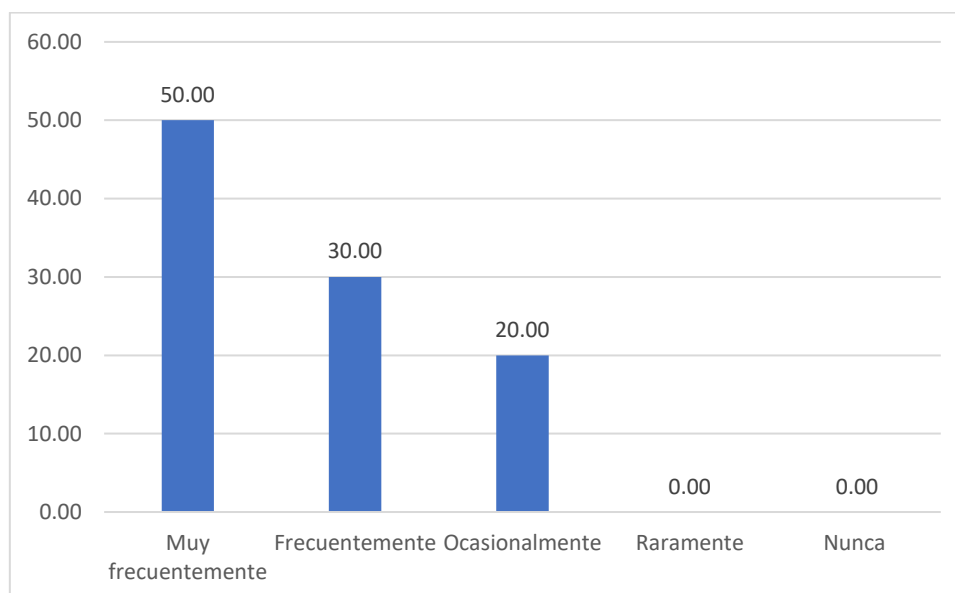
Tabla 13*Frecuencia de dificultades encontradas en la aplicación de los ajustes razonables en el crédito tributario*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	35	50.00
Frecuentemente	21	30.00
Ocasionalmente	14	20.00

Raramente	0	0.00
Nunca	0	0.00
	70	100.00

Figura 10

Frecuencia de dificultades encontradas en la aplicación de los ajustes razonables en el crédito tributario



Análisis e Interpretación

Respecto a las dificultades encontradas en la aplicación de los ajustes razonables en el crédito tributario, se observa que, el 50% de las empresas presentaron dificultades muy frecuentemente, el 30% de las empresas presentaron dificultades frecuentemente, el 20% de empresas ocasionalmente.

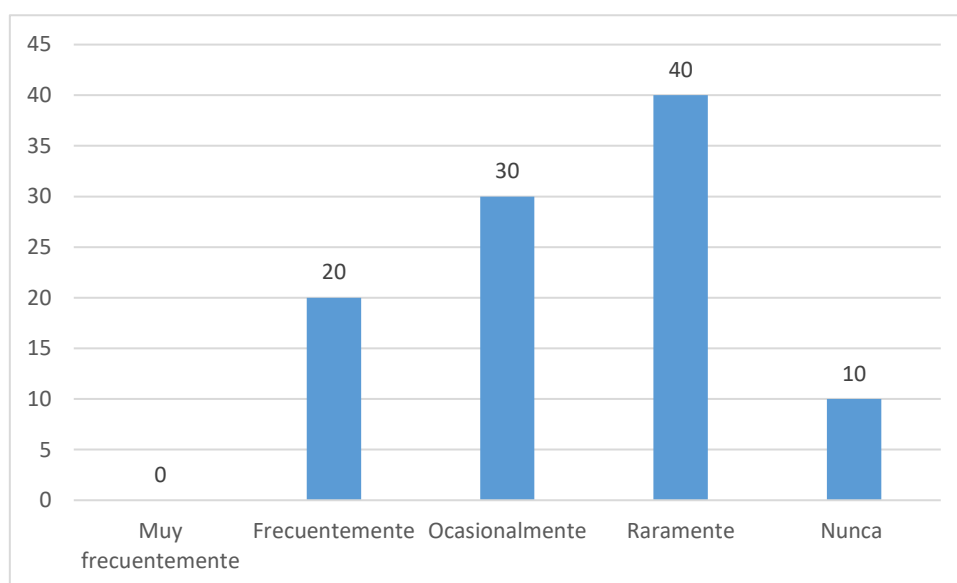
De acuerdo con los datos obtenidos, la mayoría de las empresas presentaron dificultades en la aplicación de los ajustes razonables en el crédito tributario, lo cual se percibe que existe problemas al interpretar la normativa o problemas en el procedimiento de contratación de personas con discapacidad

Tabla 14

Crédito contra el Impuesto a la Renta

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

Muy frecuentemente	0	0.00
Frecuentemente	14	20.00
Ocasionalmente	21	30.00
Raramente	28	40.00
Nunca	7	10.00
	70	100.00

Figura 11*Crédito contra el Impuesto a la Renta***Análisis e Interpretación**

Respecto al uso del crédito contra el impuesto a la renta a que se refiere el artículo 50, numeral 50.2 de la ley 29973, se observa que, el 20% de las empresas aplico frecuentemente, el 30% de las empresas ocasionalmente, el 40% de empresas raramente y el 10% de las empresas nunca hizo uso del crédito correspondiente.

De acuerdo con los datos obtenidos, se infiere que, hay un porcentaje no tan significativo de empresas (20%) hace uso frecuentemente lo cual la diferencia de este porcentaje puede estar luchando con errores involuntarios al momento de aplicar la deducción

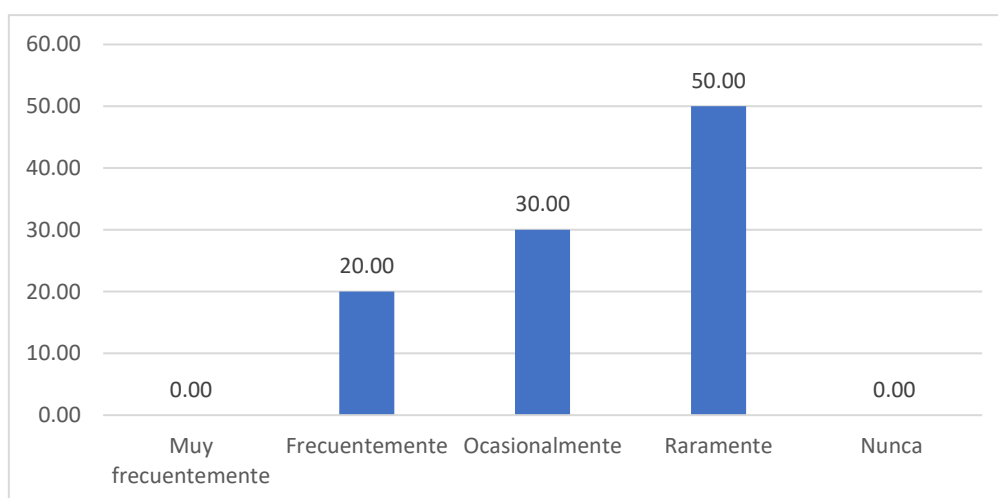
Tabla 15

Cumplimiento del perfil del puesto

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	0	0.00
Frecuentemente	14	20.00
Ocasionalmente	21	30.00
Raramente	35	50.00
Nunca	0	0.00
	70	100.00

Figura 12

Cumplimiento del perfil del puesto



Análisis e Interpretación

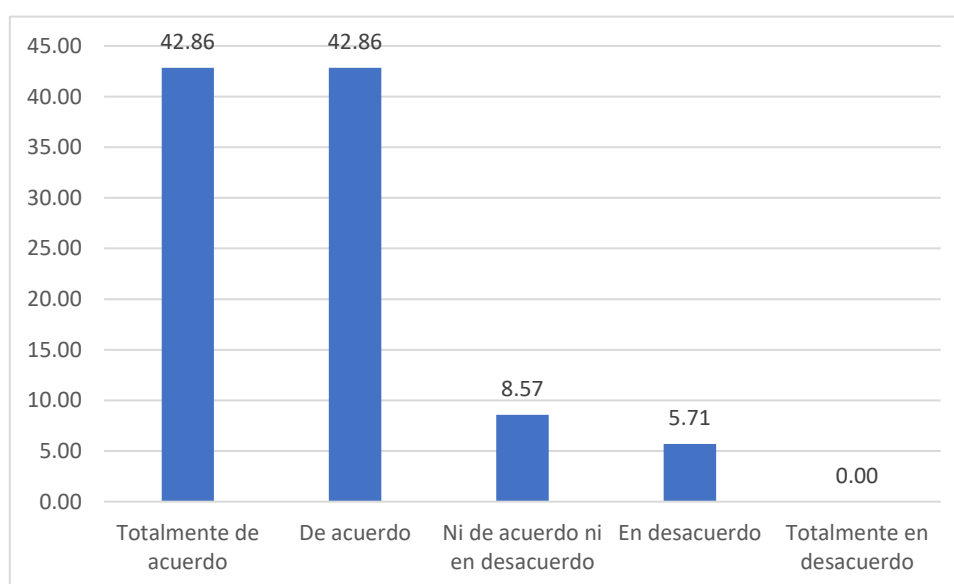
Respecto con el cumplimiento del perfil del puesto, se observa que, el 20% de las empresas mencionan que cumplen con el perfil frecuentemente, el 30% de las empresas mencionan que es ocasionalmente, el 50% de las empresas mencionan que cumplen raramente

De acuerdo con los datos obtenidos, la mayoría de las empresas mencionan que raramente cumplen con el perfil lo cual se percibe que puede ser debido a la barrera de educación de las personas con discapacidad.

Tabla 16
Requisitos formales para contratación de PCD

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	42.86
De acuerdo	30	42.86
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	8.57
En desacuerdo	4	5.71
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
	70	100.00

Figura 13
Requisitos formales para contratación de PCD



Análisis e Interpretación

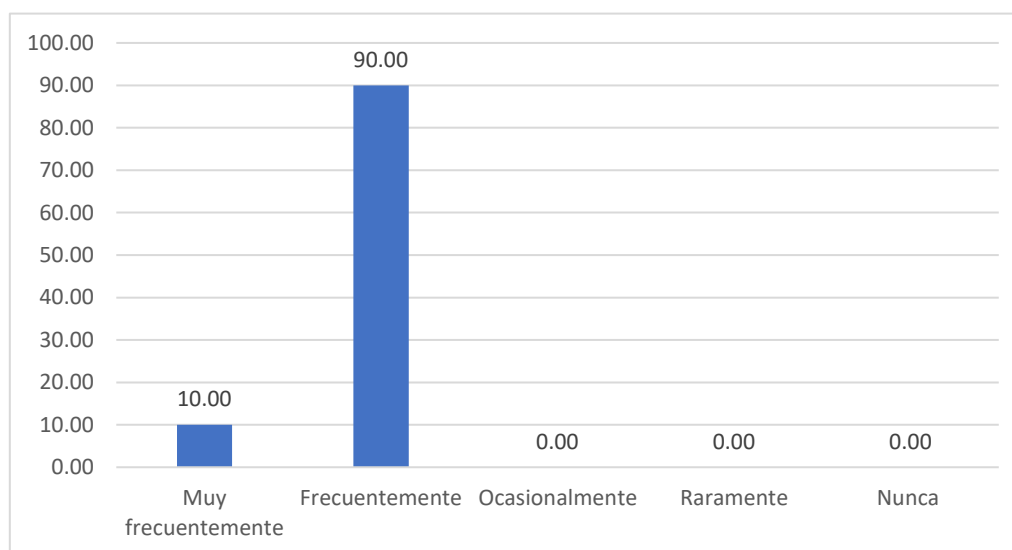
Respecto a los requisitos formales para la contratación de PCD, se observa que, el 42.86% de las empresas están totalmente de acuerdo, el 42.86% están de acuerdo, el 8.57% no están de acuerdo ni desacuerdo y el otro 5.71% están en desacuerdo

De acuerdo con los datos obtenidos, se infiere que, la mayoría de las empresas están de acuerdo con que los trabajadores con discapacidad sean registrados en la planilla electrónica como discapacitados con el fin de gozar correctamente el crédito contra el impuesto a la renta

Tabla 17
Consideración de la Ley N.º 29973

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	7	10.00
Frecuentemente	63	90.00
Ocasionalmente	0	0.00
Raramente	0	0.00
Nunca	0	0.00
	70	100.00

Figura 14
Consideración de la Ley N.º 29973



Análisis e Interpretación

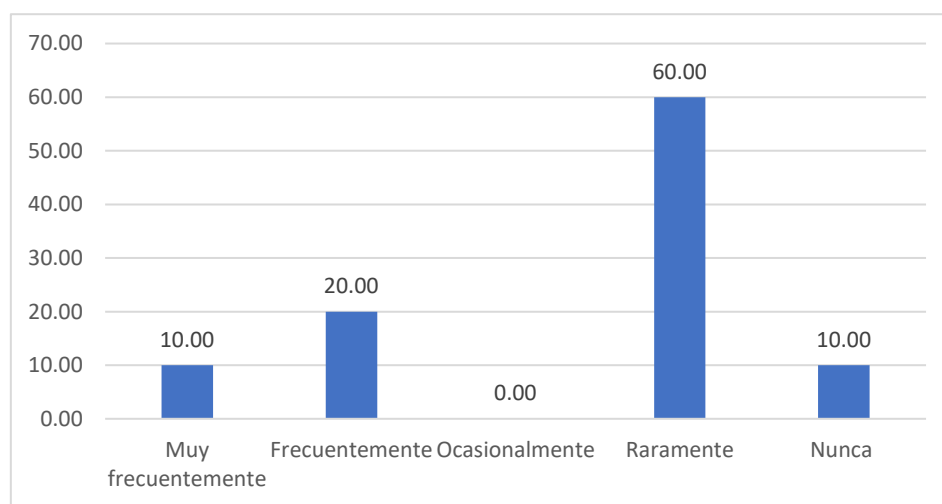
Respecto a la consideración de la Ley N.º 29973, se observa que, el 10% de las empresas consideran la normativa muy frecuentemente de la normativa y el 90% de las empresas consideran frecuentemente la normativa vigente por contratar personas con discapacidad

Con el siguiente resultado se infiere que, la mayoría de las empresas están considerando la ley, lo cual este conocimiento es crucial para asegurar que las empresas cumplan con la legislación que promueve la inclusión laboral y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

Tabla 18
Cumplimiento de la cuota laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	7	10.00
Frecuentemente	14	20.00
Ocasionalmente	0	0.00
Raramente	42	60.00
Nunca	7	10.00
	70	100

Figura 15
Cumplimiento de la cuota laboral



Análisis e Interpretación

Respecto a al cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad, se observa que, el 10% de las empresas cumple muy frecuentemente, el 20% de las empresas cumple frecuentemente, el 60% de las empresas raramente y el 10% de empresas nunca

De acuerdo con los datos obtenidos, se infiere que, hay un porcentaje significativo de empresas (60%) que raramente responde a un mínimo de trabajadores lo cual pueden estar luchando con barreras de educación, financieras o de inclusión que requieren atención.

5.2. Contratación de la hipótesis

5.2.1. Hipótesis General

H1: Entre los beneficios tributarios y contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023 existe una relación directa

H0: Entre los beneficios tributarios y contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023 no existe una relación directa

Tabla 19

Prueba de correlación de Pearson para el objetivo general

Variables		Beneficios tributarios	Contratación de Personal con Discapacidad
Beneficios tributarios	Correlación de Pearson	1	,903**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	70	70
Contratación de Personal con Discapacidad	Correlación de Pearson	,903**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	70	70

Interpretación:

$$\alpha = 0.05=5\%, p < 0.001 = 0.10\% \text{ y } r = 0.903$$

Con un nivel de significancia al 95%, se observa que el valor calculado es menor que el asumido ($0.001 < 0.05$), lo que indica rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna. Por consiguiente, Entre los beneficios tributarios y contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023 existe una relación directa, es decir existe una correlación muy

fuerte ($0.80 < 0.903 < 1$) entre los beneficios tributarios y contratación de personal con discapacidad

5.2.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

H1: La deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad se relaciona positivamente con los requisitos en el proceso de la contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023

H0: La deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad no se relaciona significativamente con los requisitos en el proceso de contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023

Tabla 20

Prueba de correlación de Pearson para el objetivo específico 1

Variables		Deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad	Requisitos en el proceso de contratación de Personas con Discapacidad
Deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	70	70
Requisitos en el proceso de contratación de Personas con Discapacidad	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	70	70

Interpretación:

$\alpha = 0.05 = 5\%$, $p < 0.001 = 0.10\%$ y $r = 0.809$

Con un nivel de significancia al 95%, se observa que el valor calculado es menor que el asumido ($0.001 < 0.05$), lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Por consiguiente, La deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad se relaciona positivamente con los requisitos en el proceso de contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023, es decir existe una correlación muy fuerte ($0.80 < 0.809 < 1$) entre la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad y los requisitos en el proceso de contratación de personas con discapacidad.

Hipótesis Específica 2

H1: El crédito contra el IR por ajustes razonables se relacionan positivamente con el cumplimiento de la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023.

H0: El crédito contra el IR por ajustes razonables no se relacionan significativamente con el cumplimiento de la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023.

Tabla 21

Prueba de correlación de Pearson para el objetivo específico 2

Variables		Crédito contra el IR por ajustes razonables	Obligación legal de contratar Personas con Discapacidad
Crédito contra el IR por ajustes razonables	Correlación de Pearson	1	,804**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	70	70
Obligación legal de contratar Personas con Discapacidad	Correlación de Pearson	,804**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	70	70

Interpretación:

$$\alpha = 0.05=5\%, p < 0.001 = 0.10\% \text{ y } r = -0.804$$

Con un nivel de significancia al 95%, se observa que el valor calculado es menor que el asumido ($0.001 < 0.05$), lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Por consiguiente, el crédito contra el IR por ajustes razonables se relaciona positivamente con el cumplimiento de la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023, es decir existe una correlación muy alta ($0.80 < 0.804 < 1$) entre el crédito contra el IR por ajustes razonables y el cumplimiento de la obligación legal de contratar personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

En relación al objetivo general, se concluye que los beneficios tributarios y la contratación de personal con discapacidad presentan una alta relación que se demuestra con el coeficiente de Pearson que arrojó un valor de 0.903, este valor sugiere una correlación muy alta entre las variables, reflejando así que existe una relación positiva entre los beneficios tributarios y la contratación de personas con discapacidad, aunque dicha relación no es completamente decisiva en el proceso de contratación.

En relación con el primer objetivo específico, se concluye que existe una relación positiva entre la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad y los requisitos en el proceso de contratación de personas con discapacidad. Esta relación se evidencia mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que arrojó un valor de 0.809, lo cual indica una correlación fuerte y positiva entre ambas variables. Es decir, mientras mayor sea el cumplimiento de los requisitos para la contratación de personas con discapacidad, mayor será su posibilidad de acceder a las deducciones del impuesto a la renta.

En relación con el segundo objetivo específico, se concluye que existe una relación positiva entre el crédito contra el IR por ajustes razonables y la obligación legal de contratar a personas con discapacidad. Esta relación se evidencia mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que arrojó un valor de 0.804, lo cual indica una correlación positiva entre ambas variables. Es decir, mientras mayor sea el cumplimiento por parte de las empresas de la obligación de contratar a personas con discapacidad, mayor será su posibilidad de acceder a los beneficios tributarios de los ajustes razonables contra el Impuesto a la Renta.

Sin embargo, los resultados también revelan que solo una minoría de empresas hace uso efectivo de estos beneficios tributarios, como la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad categoría y el crédito contra el IR por ajustes razonables.

Esto sugiere que muchas empresas enfrentan dificultades relacionadas con la claridad normativa y los requisitos específicos, lo que limita su capacidad para aplicar correctamente dichas deducciones.

RECOMENDACIONES

- Con relación a la primera conclusión, se recomienda a la SUNAT, y al director de CONADIS de la provincia del Cusco, fortalecer las campañas informativas y de asesoramiento a las empresas sobre los beneficios tributarios por la contratación de personas con discapacidad. Además, se sugiere simplificar los procedimientos y requisitos para acceder a estas deducciones, con el objetivo de fomentar su aplicación efectiva y mejorar el cumplimiento de la normativa vigente.
- Con relación a la segunda conclusión, se recomienda a las autoridades fiscales y laborales, especialmente a la SUNAT, a SUNAFIL, y a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco, fortalecer la difusión y capacitación sobre los requisitos para la contratación de personas con discapacidad y los beneficios tributarios asociados, como la deducción del Impuesto a la Renta de tercera categoría. Es clave proporcionar materiales claros y asesoramiento práctico para facilitar el cumplimiento y promover la inclusión laboral.
- Con relación a la tercera conclusión, se recomienda a las empresas con mayor de 50 trabajadores en la Provincia del Cusco, promover una mayor concientización y cumplimiento respecto a la obligación legal de contratar a personas con discapacidad, ya que ello no solo contribuye a la inclusión social y laboral, sino que también permite acceder a beneficios tributarios como créditos tributarios por los ajustes razonables contra el Impuesto a la Renta. Para ello, se sugiere implementar programas de capacitación, asesoría legal y acompañamiento técnico que faciliten a las empresas el cumplimiento normativo y la adecuada aplicación de los beneficios establecidos.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, W. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016*. Universidad Andina del Cusco.
- Ancco Ancco, J. F. (2024). *Auditoria tributaria y beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad en firmas auditoras de San Isidro, 2023*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica* (5.^a ed.). Editorial San Marcos.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de https://es.wikisource.org/wiki/Convenci%C3%B3n_sobre_los_Derechos_de_las_Personas_con_Discapacidad_y_su_Protocolo_Facultativo_de_las_Naciones_Unidas/03
- Banco Mundial. (2023). *La inclusión de la discapacidad*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>: <https://www.bancomundial.org>
- BOLIVIA, M. D. (2013). *DISCAPACIDAD FISICA MOTORA ESTUDIO DE CASO*. BOLIVIA: Impresiones Quality s.r.l.
- Carrillo Pacheco, C. A. (2015). Efectos tributarios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del sector de la arcilla de Cúcuta y su área metropolitana. *Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales*,
- CELADE. (2017). *Estimaciones Y Proyecciones de la Población Económicamente Activa 1970-2015*. CEPAL.

CONADIS. (2019). *Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano.*

Observatorio CONADIS.

Congreso de la Republica. (1994). *REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA.*

Congreso de la Republica. (1999). *Ley General de la Persona con Discapacidad.* El peruano.

Congreso de la Republica. (2004). *TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA.*

Congreso de la Republica. (2012). *LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.*

El peruano.

Congreso de la república. (2005). *LEY SOBRE NORMATIVAS LABORALES.* El peruano.

Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú.*

Congreso de la República del Perú. (2012).

Congreso de la República del Perú. (2012). *Ley 27793.*

Constantino Caycho, R., & Galicia Vidal, S. (2015). *La configuración de los ajustes razonables en el ámbito laboral peruano: definiciones, omisiones y propuestas.* Obtenido de Anuario de investigación del CICAJ 2013-2014.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). (2006).

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.*

Obtenido

de

https://es.wikisource.org/wiki/Convenci%C3%B3n_sobre_los_Derechos_de_las_Personas_con_Discapacidad_y_su_Protocolo_Facultativo_de_las_Naciones_Unidas/03

Decreto Legislativo N.º 949. (2004).

Decreto Supremo N.º 122-94-EF. (2004).

Decreto Supremo N.º 179-2004-EF. (2004).

Decreto Supremo N.º 179-2004-EF. (2004).

Decreto Supremo N.º 179-2004-EF. (2004). art. 37, inc. z.

Días, J. (2018). *El Principio de Capacidad y los Fines Extrafiscales de los Tributos Como Justificación De Los Beneficios Fiscales A Las Personas Con Discapacidad*. Heinonline.

Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad & Instituto Nacional de Rehabilitación. (2021).

Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad & Instituto Nacional de Rehabilitación. (2021). *Guía básica de ajustes razonables*. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-privada-antenor-orrego/salud-y-sociedad-i/guia-de-ajustes-razonables-mtpe-y-inr/80358416>

Durand, P. (2018). *Beneficios e Incentivos Tributarios a Través de la Reducción o Eliminación del Impuesto a la Renta y del Impuesto General a las Ventas*. Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria.

Effio, L., & Alva, G. (2022). *Deducción adicional por contratación de personas con discapacidad en el Impuesto a la Renta empresarial*.

Fundación ONCE. (2008). *Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*.

Guastini, R. (2010). *La sintaxis del derecho*. Marcial Pons.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6. ed.). McGraw-Hill.

Huapaya Garriazo, P., Llaque Sánchez, F., Mares Ruiz, C., Ruiz Colmenares, M., & Sebastián, R. (2023). *Manual de derecho tributario: Parte general - Tomo I*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

Huima, V., & Julca, L. (2023). *Exoneración de los tributos municipales para personas con discapacidad como parte de la responsabilidad política, jurídica y social de la municipalidad distrital de La Esperanza - Trujillo - La Libertad*. Universidad Señor de Sipán.

INEI. (2017). *Características y Condición De Actividad de la Población en Edad de Trabajar*. INEI.

INEI. (2017). *Características y Condición De Actividad de la Población en Edad de Trabajar*. Publicaciones digitales.

INEI. (2017). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad*. INEI.

INEI. (2017). *Perfil Sociodemográfico de la Población Con Discapacidad, 2017*. Portal INEI.

INEI. (2017). *Población Económicamente Activa por Condición de Ocupación y Características de la Población Ocupada, Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, 2017*. Publicaciones digitales.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Resultados Generales sobre la Población Con Discapacidad*.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2010). *Las personas con discapacidad en México: una visión al 2010*.

Ley N.º 27933, Ley General de la Persona con Discapacidad. (2012).

Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. (2012).

López, C., & Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*.

López, L., & Seco, M. (2005). El caso de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano.

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.80>

Melgarejo, R., Bautista, J., & Edison, W. (2022). *Inclusión laboral en las personas con discapacidad de la OMAPED-Barranca*. UNJFSC.

Ministerio de Educación. (2013). *Discapacidad física motora - Estudio de caso, Comprensión de la discapacidad VII*. Viceministerio de Educación Superior de Formación Profesional/Dirección General.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2008). *Guía de apoyo para la aplicación de ajustes razonables en el empleo*. Gobierno de España.

MORAZZANI LEON, W. G. (2018). *LAS NORMAS DE INCLUSION DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD Y SU ACCESO AL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DE LA CIUDAD DE AREQUIPA Y SU IMPACTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LAS EMPRESAS*. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN.

Naciones Unidas. (1993). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*.

OIT. (2009). *The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. Ginebra: OIT.

Ordóñez Muñoz, M. A. (2023). *Análisis de incentivos tributarios en contratación de personas con discapacidad y sustitutos en empresas del Guayas*. ESPOL. FCSH.

Organización de las Naciones Unidas. (2021). *Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad*. Obtenido de <https://unsdg.un.org/es/resources/estrategia-de-las-naciones-unidas-para-la-inclusion-de-la-discapacidad>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Discapacidad y trabajo*.

Pallisera, M., Fullana, J., Vila, M., & Puyaltó, C. (2014). Transition to adulthood in Spain: perception of professionals on transition partnerships between services which support young people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27, 293-293.

Peñaloza, H., Gonzáles, E., & Miranda, T. (2021). *Políticas tributarias con enfoque de Derechos Humanos en el Perú: ¿necesidad de beneficios tributarios en el Impuesto General a las Ventas a personas con discapacidad?* PUCP.

- Pereda, C., De Prada, M., & Actis, W. (2003). En *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Fundación "la Caixa".
- Pereda, C., De Prada, M., & Actis, W. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. Fundación "la Caixa".
- Perú, T. C. (2004).
- Raymundo, C. (2020). *La exoneración de los arbitrios municipales a personas con discapacidad en la ciudad de Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán.
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*.
- Rojas Soriano, R. (2013). *Investigación educativa: Abriendo puertas al conocimiento*.
- Róman, A., & Gonzáles, E. (2020). *La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial*. Unirioja.
- Romero, R., Soria, M., Del Castillo, W., & Colmenares, Y. (2021). *El estudio del impuesto predial en gobiernos locales del Perú*.
- Ruiz de Castilla Ponce de León, F. (2013). *Inmunidad, Inafectación, Exoneración, Beneficios e Incentivos Tributarios*.
- Ruiz de Castilla Ponce de León, F. (2013). Inmunidad, inafectación, exoneración, beneficios e incentivos tributarios. *Foro Jurídico*, 12.
- RUIZ, J., ENDERICA, O., ARMIJOS, V., Regnault, M. D., CHAMBA, S., PALOMEQUE, M., & BERMEO, J. (2017). Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de trabajadores con discapacidad. *Revista ESPACIOS*, XII (1).
- Sanchez Espejo, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación*.

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [SUNAT]. (2004).

Resolución de Superintendencia N.º 296-2004/SUNAT.

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [SUNAT]. (2023).

Glosario tributario. Instituto Aduanero Tributario.

Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica incluye investigación y administración de proyectos de investigación*. México: Editorial Limusa.

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.

Tomala, M. (2020). *Inclusión laboral e incentivos tributarios para empleadores de personas con discapacidad*. UPSE.

Tribunal Constitucional del Perú. (2004).

Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Sentencia N.º 0042-2004-AI/TC*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/>

Valencia Munaylla, E. K. (2022). *Beneficios tributarios e impuestos a la renta en la contratación de personas con discapacidad del sector salud, San Isidro 2021*. Universidad Cesar Vallejo.

Vicente-Herrero M, T. G. (2016). INCAPACIDAD Y DISCAPACIDAD: DIFERENCIAS CONCEPTUALES Y LEGISLATIVAS. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 84-91. doi: <http://www.aeemt.com/>

Vidal Salazar, M. (2022). Estabilidad laboral y discapacidad: Acerca de la regulación de la situación en el empleo de las personas con discapacidad.

Villagra Cayamana, R., & Zuzunaga del Pino, F. (2014). Tendencias del impuesto a la renta corporativo en Latinoamérica. *Derecho PUCP*, 163-202.

Villanueva, C. (2011). Los beneficios tributarios: Exoneración, inafectación, entre otros. *Actualidad Empresarial* (238), 15-17.

Villegas, H. (1999). *Curso de Finanzas, Derecho Financiero y Tributario*. (5ª ed.). Buenos Aires: Desalma.

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“BENEFICIOS TRIBUTARIOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DEL CUSCO - PERIODO 2022-2023.”

<i>Problemas</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Variables</i>	<i>Metodología</i>
<i>Problema general.</i>	<i>Objetivo general.</i>	<i>Hipótesis general.</i>		
¿Qué relación existe entre los beneficios tributarios y la contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023?	Determinar la relación que existe entre los beneficios tributarios y la contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023	Entre los beneficios tributarios y contratación de personal con discapacidad en la provincia del Cusco 2022-2023 existe una relación directa	Variable independiente Beneficios tributarios Dimensiones: Deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad	Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Descriptivo – correlacional. Diseño de Investigación: Investigación no experimental Población de estudio: 122 empresas del sector privado Tamaño de muestra: 70 empresas del sector privado Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario.
<i>Problemas específicos.</i>	<i>Objetivos específicos.</i>	<i>Hipótesis Específico.</i>	Crédito contra el IR por ajustes razonables	
¿De qué manera se relaciona la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad y los requisitos en el proceso de la contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023?	Determinar de qué manera se relaciona la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad y los requisitos en el proceso de la contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023	La deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad se relaciona positivamente con los requisitos en el proceso de la contratación de personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023	Variable dependiente Contratación de personal con discapacidad Dimensiones: Requisitos en el proceso de la contratación Obligación legal	
¿De qué manera se relaciona el crédito contra el IR por ajustes razonables y la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023?	Determinar de qué manera se relaciona el crédito contra el IR por ajustes razonables y la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023	El crédito contra el IR por ajustes razonables se relaciona positivamente con la obligación legal de contratar personas con discapacidad en la provincia del Cusco durante el periodo 2022–2023		

ANEXO 02. Cuestionario**CUESTIONARIO****UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO****FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

La presente encuesta tiene por finalidad recoger información para el trabajo de investigación sobre los BENEFICIOS TRIBUTARIOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DEL CUSCO – PERIODO 2022-2023, gracias por su participación.

¿EN QUE REGIMEN SE ENCUENTRA LA EMPRESA?

- a. REGIMEN MYPE TRIBUTARIO
- b. REGIMEN GENERAL

1. ¿CONSIDERA QUE LOS REQUISITOS FORMALES SON NECESARIOS PARA GOZAR DE LA DEDUCCION ADICIONAL SOBRE LA REMUNERACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL IR DE TERCERA CATEGORIA POR LA CONTRATACION DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD?

- a. TOTALMENTE DE ACUERDO
- b. DE ACUERDO
- c. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
- d. EN DESACUERDO
- e. TOTALMENTE EN DESACUERDO

2. ¿LA EMPRESA HA EXPERIMENTADO ALGUNA **DIFICULTAD** O COMPLICACIÓN AL APLICAR LA DEDUCCIÓN ADICIONAL SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

- a. MUY FRECUENTEMENTE
- b. FRECUENTEMENTE

- c. OCASIONALMENTE
- d. RARAMENTE
- e. NUNCA

3. ¿LA EMPRESA APLICA LA DEDUCCION ADICIONAL AUN CUANDO CONTRATEN AUN SOLO PERSONAL CON DISCAPACIDAD?

- f. MUY FRECUENTEMENTE
- g. FRECUENTEMENTE
- h. OCASIONALMENTE
- i. RARAMENTE
- j. NUNCA

4. ¿CON QUE FRECUENCIA EN LA EMPRESA, LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TRABAJAN BAJO MODALIDAD PRESENCIAL?

- a. MUY FRECUENTEMENTE
- b. FRECUENTEMENTE
- c. OCASIONALMENTE
- d. RARAMENTE
- e. NUNCA

5. ¿CON QUE FRECUENCIA EN LA EMPRESA, LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TRABAJAN DE MANERA REMOTA?

- a. MUY FRECUENTEMENTE
- b. FRECUENTEMENTE
- c. OCASIONALMENTE
- d. RARAMENTE

e. NUNCA

6. ¿CONSIDERA QUE LA EMPRESA DEBE REALIZAR GASTOS POR AJUSTES RAZONABLES, ¿ES DECIR, POR MODIFICACIONES O ADAPTACIONES, ¿PARA EL CORRECTO DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PCDS?

a. TOTALMENTE DE ACUERDO

b. DE ACUERDO

c. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO

d. EN DESACUERDO

e. TOTALMENTE EN DESACUERDO

7. ¿LA EMPRESA HA REALIZADO EL AJUSTE RAZONABLE EN EQUIPOS O TECNOLOGIAS?

a. MUY FRECUENTEMENTE

b. FRECUENTEMENTE

c. OCASIONALMENTE

d. RARAMENTE

e. NUNCA

8. ¿LA EMPRESA HA REALIZADO EL AJUSTE RAZONABLE EN LA ADAPTACIÓN DE ESPACIOS FÍSICOS?

a. MUY FRECUENTEMENTE

b. FRECUENTEMENTE

c. OCASIONALMENTE

d. RARAMENTE

e. NUNCA

9. ¿LA EMPRESA HA EXPERIMENTADO ALGUNA DIFICULTAD O COMPLICACIÓN AL APLICAR LA DEDUCCIÓN ADICIONAL SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

- a. MUY FRECUENTEMENTE
- b. FRECUENTEMENTE
- c. OCASIONALMENTE
- d. RARAMENTE
- e. NUNCA

10. ¿LA EMPRESA REALIZO EL USO DEL CREDITO CONTRA EL IMPUESTO A LA RENTA A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 50, NUMERAL 50?2 DE LA LEY 29973?

- a. MUY FRECUENTEMENTE
- b. FRECUENTEMENTE
- c. OCASIONALMENTE
- d. RARAMENTE
- e. NUNCA

11.. ¿CON QUÉ FRECUENCIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CONTRATADAS CUMPLEN CON EL PERFIL REQUERIDO PARA EL CARGO QUE DESEMPEÑAN?

- a. MUY FRECUENTEMENTE
- b. FRECUENTEMENTE
- c. OCASIONALMENTE
- d. RARAMENTE
- e. NUNCA

12. ¿CON RESPECTO A LOS REQUISITOS FORMALES PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD ES NECESARIO REGISTRARLOS EN LA PLANILLA

ELECTRONICA COMO PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EL CORRECTO GOCE DEL CREDITO CONTRA EL IR?

- a. TOTALMENTE DE ACUERDO
- b. DE ACUERDO
- c. NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
- d. EN DESACUERDO
- e. TOTALMENTE EN DESACUERDO

13. ¿CON QUÉ FRECUENCIA LA LEY N.º 29973 ES CONSIDERADA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

- a. MUY FRECUENTEMENTE
- b. FRECUENTEMENTE
- c. OCASIONALMENTE
- d. RARAMENTE
- e. NUNCA

14. ¿LA CUOTA LABORAL RESPONDE A UN MINIMO DE TRABAJADORES DENTRO DE LA EMPRESA?

- a. MUY FRECUENTEMENTE
- b. FRECUENTEMENTE
- c. OCASIONALMENTE
- d. RARAMENTE
- e. NUNCA

ANEXO 03. Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante: Fredy Loiza Manrique

1.2 Institución donde labora: UNSA

1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación: Cuestionario para medir (VARIABLE) BENEFICIOS TRIBUTARIOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LA REGIÓN DEL CUSCO PERIODO 2022-2023

1.4 Autor del instrumentos (nombre del testista): Alejandra Esquivel
Mónica Quispe Loza

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	8	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	El lenguaje se presenta de manera clara																X				
2.- OBJETIVIDAD	Expresado para ser medible en cuanto a los métodos de enseñanza																X				
3.- ACTUALIDAD	Muestra métodos que actualmente se maneja en el sistema																X				
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																X				
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																X				
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar (variable independiente)																X				
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos de (variable independiente)																X				
8.- COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores de la investigación																X				
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde a los propósitos de la investigación																X				

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN : VALIDACIÓN CUANTITATIVA **720** **VALIDACIÓN QUALITATIVA** **MUY BUENA**

Cusco, 23 de Julio de 2022

Firma del experto informante: [Firma]

MATRIZ DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante

1.2 Institución donde labora

1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación

Cuestionario para medir
en Título de la tesisVARGAS ELGUERA ATILIO
UNSAAC

(VARIABLE) 1. BENEFICIOS TRIBUTARIOS

2 CONTRATACIÓN DE PERSONAL
CON DISCAPACIDAD

1.4 Autor del instrumento

(nombre del testista).

- Alejandro Catquira Gil
- Marcos Quispe Cruz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	8	11	16	21	28	31	36	41	48	51	56	61	68	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	El lenguaje se presenta de manera clara														X						
2.- OBJETIVIDAD	Expresado para ser medible en cuanto a los métodos de enseñanza														X						
3.- ACTUALIDAD	Muestra métodos que actualmente se maneja en el sistema														X						
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de los ítema respectivos														X						
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad														X						
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar (variable independiente)										X										
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos y científicos de (variable independiente)														X						
8.- COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores de la investigación														X						
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde a los propósitos de la investigación														X						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN : VALIDACIÓN CUANTITATIVA

65

VALIDACIÓN QUALITATIVA

MUY BUENA

Firma del experto informante

Cusco, 23 de JULIO de 202

MATRIZ DE VALIDACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante

1.2 Institución donde labora

1.3 Nombre del instrumento sujeto a validación

Cuestionario para medir
en Título de la tesis

1.4 Autor del instrumento

(nombre del tesisista).

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES		CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
			0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	El lenguaje se presenta de manera clara																					x
2.- OBJETIVIDAD	Expresado para ser medible en cuanto a los métodos de enseñanza																					
3.- ACTUALIDAD	Muestra métodos que actualmente se maneja en el sistema																					x
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																				x	
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad																					x
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para determinar (variable independiente)																					x
7.- CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos de (variable independiente)																					x
8.- COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores de la investigación																					x
9.- METODOLOGÍA	La estrategia respalda a los propósitos de la investigación																				x	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN : VALIDACIÓN CUANTITATIVA

Cusco, 22 de junio de 2022

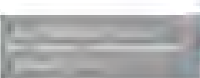
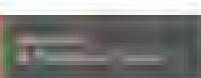
885

VALIDACIÓN QUALITATIVA

885

Firma del experto informante

ANEXO 04. Información solicitada de empresas a la SUNAT



Firmado Digitalmente por:
CARLOS ANDRES ARREDONDO
REYES
JEFE DE DIVISION
DIVISION DE SERVICIOS AL
CONTRIBUYENTE
Fecha y Hora: 21/03/2023 15:54

"Decreto de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Ley de la recuperación y consolidación de la economía caribeña"

CARTA N.º 000049-2025-SUNAT/7.0500

Cuota 31 de marzo de 2025

CITIZADANA

ALEJANDRA CASQUINO GIL

ALEGCASQUINO@GMAIL.COM (5)

Presenta

Asunto	Atención de Solicitudes de información al amparo de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Solicitud 8804517
--------	--

Die mi consideración

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en respuesta a la solicitud del asunto, mediante la que solicita lo siguiente:

"SOLICITAMOS INFORMACIÓN DE DIRECTORIO DE LAS EMPRESAS QUE SUPERAN MAS DE 50 TRABAJADORES Y QUE ESTAN OBLIGADAS A CONTRATAR PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DEL CUSCO DEL PERIODO 2022 - 2023 CON FINES DE ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN."

Respecto a lo solicitado le comunicamos que esta administración no cuenta con la información de contribuyentes que estén obligados a contratar personas con discapacidad, no obstante ello, le proporcionaremos el directorio de contribuyentes que a través del formulario 601_PLANILLA ELECTRONICA, en la casilla 720: número de trabajadores, han declarado más de 50 trabajadores durante los meses de 01/2022 a 12/2023, conforme consta en el Anexo 01 adjunto al presente.

Se proporciona lo solicitado, de conformidad con la Ley N° 27806 y modificatorias, norma que regula los aspectos concernientes a la SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.

Sin cargo en particular

Apresentando

ANGELA ANDREA ARREDONDO REYES

THESE RESULTS SUGGEST THAT THE EFFECTS OF THE INTERACTIONS

