



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Inclusión laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en empresas de Jesús María”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador público

AUTORA:

Nieves Farias, Melina Fernanda ([orcid.org/ 0000-0003-4607-2248](https://orcid.org/0000-0003-4607-2248))

ASESOR:

Donato Diaz Díaz ([orcid.org/ 0000-0003-2436-4653](https://orcid.org/0000-0003-2436-4653))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

TRIBUTACIÓN

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi madre, mis hermanos, mi hijo que falta poco para conocerlo y a Víctor Vargas que estuvo ahí apoyándome cada día y dándome fuerza para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todos los que me apoyaron en estos
5 años que han apostado por mí y siguen haciéndolo,
Patricia Farias, Oscar Lee y Víctor Vargas

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
RESUMEN.....	iii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I. MARCO TEÓRICO.....	5
II. METODOLOGÍA.....	13
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
2.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	13
2.3 Escenario de estudio.....	13
2.4 Participantes.....	16
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.7 Rigor Científico.....	24
2.8 Métodos de análisis de datos.....	24
2.9 Aspectos éticos.....	24
III. Resultados y Discusión.....	25
IV. Conclusiones.....	32
V. Recomendaciones.....	33
REFERENCIAS.....	34
Anexo 1.....	38
Anexo 4.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Indicadores de las variables inclusión laboral e Impuesto a la renta</i>	15
Tabla 2 Alfa de Cronbach	19
Tabla 3 Tabla de Expertos	19
<i>Tabla 4 Análisis de confiabilidad Mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach</i>	20
Tabla 5 Criterios de Confiabilidad	21
<i>Tabla 6 Estadística de Variable Independiente</i>	22
<i>Tabla 7 Estadística de fiabilidad variable dependiente</i>	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Ilustración 1	25
Ilustración 2	26
Ilustración 3	27
Ilustración 4	28

RESUMEN

Actualmente, hay pocas empresas que están dispuestas a ser más inclusivas con respecto al personal que contratan, ya que aún existe discriminación y desigualdad debido a sus discapacidades. Sin embargo, lo que las empresas desconocen es que si ofrecieran más oportunidades no solo ayudarían a las personas con discapacidad, sino que tendrían más incentivos tributarios para la determinación del impuesto a la renta (IR). El objetivo general de la investigación es determinar si la inclusión laboral en personas discapacitadas tiene algún efecto en el IR en compañías de servicios de Jesús María 2020. Los objetivos específicos son comprobar de qué manera el acceso a empleos productivos afecta el IR y comprobar de qué manera las condiciones laborales favorables afectan el IR en las compañías de Jesús María 2020. Esta investigación utilizó un enfoque cualitativo y tipo de estudio básico aplicándose al diseño fenomenológico y fundamentado. Se emplearon encuestas, validadas por académicos calificados, con la finalidad de responder los objetivos generales y específicos. Finalmente, se llega a la conclusión que las compañías de la muestra presentan desconocimiento sobre los beneficios que brinda la Ley de Inclusión Laboral. Asimismo, hay desinformación sobre los incentivos en el tratamiento contable y es necesario mayor acercamiento de las entidades correspondientes hacia el sector privado para que las empresas sean más inclusivas, y por ende ofrezcan empleos a personas con discapacidad.

Palabras Claves: Discapacidad, Inclusión, Impuesto a la Renta, Beneficios Tributarios.

ABSTRACT

kuNowadays, few companies are willing to become more inclusive with respect to the staff they hire, as there is still discrimination and inequality due to their disabilities. However, what companies do not know is that if they offered more opportunities, they would not only help people with disabilities, but also, they would receive tax incentives for the determination of income tax. The general objective of the research is to determine if labor inclusion in disabled persons has any effect on the income tax in service companies of Jesús María 2020. The specific objectives are to verify how the access to productive jobs affects the income tax and to verify how favorable working conditions affects the income tax in service companies of Jesús María 2020. This research used a qualitative approach and a phenomenological and fundamental study type applied. Surveys, validated by qualified academics, were used in order to answer the general and specific objectives. Finally, it is concluded that the companies in the sample are not aware of the benefits provided by the labor inclusion law. Additionally, there is misinformation about the incentives in the accounting treatment and it is necessary to bring the corresponding public entities closer to the private sector so that the companies will become more inclusive, and therefore offer jobs to people with disabilities.

Keywords: labour inclusion, disability persons, income tax, discrimination, deductible expenses.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la mayoría de los países posee una cultura tributaria, con la finalidad de recaudar tributos destinados a su desarrollo económico y social. En el Perú, de acuerdo a las estadísticas de recaudación tributaria, el impuesto a la renta (IR) es el segundo tributo con mayor porcentaje de aportación dentro de los ingresos fiscales del Perú (MEF, 2018).

El decreto supremo N°.179-2004 de la Ley del Impuesto a la Renta define que este impuesto grava ingresos provenientes del capital de trabajo y a la aplicación grupal en similares factores. Asimismo, este impuesto dentro de sus diferentes categorías aplica a personas naturales, jurídicas y entidades gubernamentales. El tributo más importante dentro de la recaudación nacional, aportando un equivalente al 5.2% del PBI del 2018 (Compendio Tributario 2018, MEF). Este impuesto posee cinco categorías, siendo la tercera categoría la más relevante representando el 35.8% del total recaudado por concepto de renta. Esto se debe a que dicha categoría grava los ingresos netos obtenidos mediante la ejecución de actividades desarrolladas por los contribuyentes. Por lo regular estas rentas se elaboran por la participación grupal de la inversión del capital de trabajo.

Un concepto importante a tener en cuenta con respecto al impuesto a la renta son las deducciones y/o créditos fiscales que se generan con la finalidad de promover mayor desarrollo en alguna actividad económica o grupo poblacional específico. En esta línea, el Gobierno hizo la ley 29973 “Ley General de la Persona con habilidades diferentes” en el año 2012, la cual busca generar promoción de empleo en condiciones de igualdad. El inciso 47.2 de la mencionada ley determina que las instituciones privadas y públicas generadoras de rentas de tercera categoría puedan contratar a personas con discapacidad tienen una deducción en el pago de sus impuestos igual al 3% de las remuneraciones que se paguen a estas personas como beneficio e incentivo es para los sectores público y privado sean promotores de la empleabilidad aprovechando estas deducciones (Art. 48, Ley 29973).

El estudio realizado por el Instituto Nacional (INEI,2017) muestra en sus indicadores que, del total de la población nacional (más de 1.6 millones) el 5% de los habitantes padece de una discapacidad. Adicionalmente, el 47% de personas con discapacidad son mayores de 65 años y el 25% tiene nivel educativo secundario. Con relación a la empleabilidad, el mismo estudio muestra que el 43.1% de las personas con discapacidad mantiene participación económica en el país, es decir, pertenece a la Población Económicamente Activa (PEA). Es importante destacar que el estudio muestra que las personas con capacidades diferentes cumplen funciones laborales como tanto como colaboradores calificados y no calificados en diferentes sectores económicos. Los sectores en los que más se desarrollan son servicios (30.8%), agropecuarios (24.7%) y comerciantes (11.4%). Además, según estadísticas oficiales del INEI del 2016, la remuneración promedio mensual de personas sin discapacidad es de S/ 1,383.3; monto que supera en S/ 529.6 al del ingreso promedio de la población con discapacidad (S/ 853.7) (INEI, 2017).

El marco legal de la norma 29973 busca proteger a las personas con discapacidad, siendo su principal objetivo la participación activa en el ámbito laboral. El artículo 49 la obligatoriedad las entidades públicas de contratar una proporción no menor del 5% de su fuerza laboral mientras que para el sector privado se estableció un mínimo de 3% siempre y cuando cuenten con 50 trabajadores (Art. 49, Ley 29973). Finalmente, el inciso 50.2 de la Ley señala que las entidades generadoras de rentas de tercera categoría cuentan con la deducción adicional en el pago de sus tributos sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad. El monto del crédito equivale al 50% de los gastos por ajustes razonables al cabo del tratamiento contable sustentado con los comprobantes de pago.

La motivación para realizar el presente trabajo de investigación fue el conocer si en las compañías de servicios que se encuentran en el distrito de Jesús María están cumpliendo con la cuota de empleo para la contratación de personas discapacitadas y puedan gozar del beneficio tributario al momento de pagar sus impuestos que con ello ayudara a la persona discapacitada a incensarse a un puesto de empleo. En el aspecto

económico, esta investigación permite demostrar los beneficios tributarios que tienen las entidades cuando se acogen a contratar personal con discapacidad y pueden obtener deducciones en el impuesto a la renta. (Francisco J. Ruiz, 2016). La relevancia social del presente estudio se justifica en la importancia de la inclusión laboral en el mercado formal de trabajo. Debido a esto, el estado peruano ha creado la mencionada ley para promover la inclusión laboral en las diversas empresas que hay en el país con la finalidad de promover el empleo y mejorar condiciones laborales y beneficios tanto para las personas con discapacidad como para las empresas. Esta ley contribuye a reducir el desempleo y genera incentivo para ampliar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Para esta investigación se formuló el problema general ¿De qué manera la inclusión laboral de personas con discapacidad afecta en la determinación del impuesto?, los problemas específicos ¿De qué manera los procesos de acceso de empleo productivo afectan en la determinación del impuesto a la renta?, ¿De qué manera las condiciones laborales favorables afectan el cálculo del impuesto a la renta en empresas de Jesús María 2020?

La presente investigación se justifica a través de la generación de aporte en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad y los beneficios existentes en cuanto a la reducción del impuesto a la renta. El mercado laboral discrimina, sin justificación alguna, a las personas con discapacidad aludiendo que son menos productivos. Es por ello, que esta investigación busca demostrar que las compañías pueden beneficiarse mediante la Ley de Inclusión Laboral a través del pago del impuesto a la renta sin necesidad de sacrificar productividad en la compañía.

Con respecto a la relevancia metodológica, se emplean técnicas de investigación como es encuestas y cuestionarios a cada una de las compañías de servicios del distrito de Jesús María dentro de la muestra. Con ello se pretenderá medir el efecto de la inclusión laboral y la relación en el impuesto a la renta de esta.

Los resultados del estudio se apoyan en métodos que validen que la investigación obtenida es válida y confiable. La relevancia práctica se justifica mediante la demostración de los efectos en el ejercicio contable de aquellas entidades que cuentan actualmente o han tenido colaboradores con discapacidad, esperando que la información recolectada muestre resultados positivos de estos beneficios tributarios.

Adicionalmente, ayudaremos a las empresas a conocer que al contratar personal con discapacidad no solo mejora a su clima laboral y la convierte en una empresa más inclusiva, sino también a su beneficio en el tratamiento contable.

La finalidad del estudio es verificar de qué manera la inclusión laboral de personas con habilidades diferentes, afecta en el Impuesto a la renta. La investigación cuenta con los siguientes objetivos específicos: (i) comprobar de qué manera el acceso a empleos productivos afectan en el Impuesto a la renta, (ii) comprobar de qué manera las condiciones laborales favorables afectan el Impuesto a la renta en las compañías de Jesús María 2020.

La hipótesis general plantea que la inclusión laboral de personas con discapacidad afecta en el Impuesto a la Renta. Asimismo, las hipótesis específicas que se logran extraer son las siguientes: (a) el acceso a empleos productivos afecta en el impuesto a la renta en compañías de Jesús María 2020, (b) las condiciones laborales favorables afectan en el Impuesto a la Renta.

I.MARCO TEÓRICO

Se llevo a cabo la investigación acerca de estudios existentes, los cuales fueron tomados como base y fuente informativa para elaborar la presente tesis. Estos estudios son citados a continuación; Cajiga (2015), expresa que las empresas solo se creaban para generar utilidades; sin embargo, actualmente ese pensamiento ha ido cambiando, dándole cada vez más importancia al colaborador, ya que a través de ellos las entidades mejoran su productividad. El autor menciona que, a pesar de los avances con respecto a la responsabilidad social, aún se necesita trabajar en construir un entorno social satisfactorio. Es por ello que se debe generar un vínculo entre la comunidad y los negocios y así construir una sociedad justa y una economía en crecimiento que permita disminuir y erradicar la pobreza que enfrenta un importante segmento de la población. El autor concluye que la forma de combatir la pobreza y necesidades de las personas es generando riqueza.

Ducón y Cely (2015), plantea la coherencia entre la productividad y el desarrollo humano desde una visión del entorno a la responsabilidad social empresarial. Se evalúa si el sector laboral puede generar la inclusión y a la vez si el mercado se encuentra dando oportunidades para este proceso. Dentro del proceso de indagación se contó con diversas fuentes de información desarrolladas alrededor de actividades relacionadas con el público objetivo. De acuerdo con el autor, la inclusión laboral debe ser una oportunidad para que el sector empresarial tenga un papel protagónico en la construcción de escenarios de justicia, haciendo posible las personas vulnerables puedan encontrar un trabajo digno. Se concluye que, es importante fortalecer los procesos de empleabilidad para que el trabajo sea más eficiente y de calidad.

Forcada (2015), presenta como objetivo centrarse en el valor que estas personas pueden ofrecer si la inserción se lleva a cabo de manera positiva y profesional, haciendo clave en el área de recursos humanos que es ahí donde empieza todo el proceso de contratación. De acuerdo al autor, un claro ejemplo son aquellas empresas

inclusivas que crean oportunidades facilitando la inserción y contratación exitosa. Se concluye que las personas con discapacidad requieren, entrevistas personalizadas, derivación a los programas existentes y ubicación laboral. Adicionalmente, no basta solo con la asistencia a las necesidades del puesto de trabajo, Además se debe tomar en cuenta las condiciones de trabajo, las cuales son fundamentales para una mejor efectividad en el lugar donde laboran.

Chen (2015), realizó una investigación para las Naciones Unidas con respecto a los programas de incentivos tributarios (programas de crédito fiscal) y su eficiencia en las actividades económicas. De acuerdo con el autor, los incentivos tributarios por naturaleza violan los tres principios de optimización tributaria: eficiencia, equidad y simplicidad. Sin embargo, estos programas son justificable cuando impulsan las actividades económicas directa o indirectamente, con lo cual se genera un efecto multiplicador en la economía general. Se concluye que los programas de incentivo tributarios siempre tendrán un efecto inferior a una reforma tributaria nacional.

Canales & Kiyomi (2016), el objetivo fue las posiciones de administración tributaria y los entes jurisprudenciales en cuanto al tratamiento tributario del pago que sirve para determinar los efectos del impuesto a la renta. Se concluye que los gastos deducibles discurren en los principios de casualidad.

Ruiz (2016), presenta como objetivo del trabajo analizar el beneficio tributario de las deducciones del impuesto a la renta por la contratación de personas habilidades diferentes. El proceso metodológico que se utilizó fue de tipo descriptivo, a través de un análisis exhaustivo de acuerdo al estudio brindado por el Servicio de Rentas Internas en la plataforma del Saiku. La observación minuciosa de los indicadores que se hizo en los años 2012, 2013 y 2014 del beneficio tributario de deducción por trabajadores vulnerables. Se concluye la demostración en el cálculo del beneficio tributario sobre la base imponible gravada.

Ambroggio (2017), describe los procedimientos que realiza Recursos Humanos y su impacto en función a la discapacidad en empresas públicas y privadas de la ciudad

de Córdoba. La investigación realizó un estudio cualitativo aplicando encuestas a 10 empresas de la ciudad de Córdoba. Se escogió una porción como parte del muestreo no probabilístico accidental utilizando el instrumento de la entrevista semiestructuradas con preguntas para que puedan responder los responsables del área de recursos humanos de las diferentes empresas. Se concluyó que los colaboradores con discapacidad que se encuentran en el mercado laboral realizando sus funciones, no son discriminados por ningún motivo. Asimismo, se confirmó una serie de beneficios que obtiene la empresa con su incorporación como el aumento de la motivación y compromiso en los compañeros de trabajo.

Morazzani (2018), demuestra que el reglamento de personas con discapacidad y su acceso al trabajo incidirá en el impacto económico de estas personas. Los informes financieros de las entidades privadas y entidades públicas de la localidad de Arequipa. El tipo de estudio fue descriptivo, explicativo y analítico, para la recolección de datos se empleó la técnica de recopilación documental y encuestas. La muestra fue 67 personas con discapacidad asociadas al CONADIS. Se concluyó que, de las personas encuestadas de las diferentes asociaciones de discapacidad, un 76% conoce la Ley N.º 29973, un 24% no la conoce, el 65% de los encuestados conoce las ventajas de esta ley, el 30% no sabe las ventajas de esta ley, y el 5% no opina, el 75% conoce sus beneficios laborales al momento de trabajar en una empresa del sector privado o una entidad pública y el 25% no sabe sus beneficios laborales.

Huamachuco (2018), presenta el caso de una empresa con un colaborador con discapacidad en planilla. Gracias a los beneficios tributarios la compañía logra obtener una deducción de hasta el 50% de la remuneración del colaborador en mención. Es así como se concluye que la inserción de trabajadores con habilidades diferentes otorga una reducción tributaria significativa para la compañía. La inclusión laboral se enfoca en el sector empresarial donde se da promoción del trabajo decente a las personas con discapacidad, brinda oportunidades les ayuda a tener justicia social y condiciones necesarias para su propio desarrollo y puedan mantenerse a ellos y sus familias para un futuro mejor.

En el estudio realizado por Álvarez & Saleh (2017), definen a la inclusión laboral como la oportunidad que se les da a las personas cuyo perfil no cumpla con los estándares de los puestos de trabajo requeridos ofreciéndoles acceso a empleos productivos que les beneficien para el desarrollo físico y emocional a través de buenas condiciones de trabajo adecuados eliminando la marginación de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual y estado civil. Asimismo, la inclusión laboral incluye derechos de formalidades de empleo, esto quiere decir derecho aportes en salud, pensión, pago de impuestos, entre otros. Por eso, el estado y el sector privado realizan esfuerzos para promover mejoras de acceso a empleos productivos de manera formal. Un concepto que acompaña a la inclusión laboral es el acceso a empleos productivos.

De acuerdo con Bernal (2017) define el acceso al empleo productivo es dar oportunidad a personas más vulnerables y con diferentes habilidades a un empleo con un salario justo, seguridad, protección al colaborador y perspectivas de crecimientos con la finalidad de poseer un buen desarrollo personal.

Es importante resaltar las dificultades por las que atraviesan las personas con diferentes habilidades para acceder a un trabajo formal. Frecuentemente sufren de discriminación por prejuicios debido a sus condiciones físicas y/o cognitivas. (El Autor).

Los procedimientos requeridos para el ajuste del acceso a empleo de acuerdo con Mesonero (2020) las empresas deben haber adaptado procesos y métodos para las futuras vacantes y este de acuerdo a la necesidad que tenga el colaborador. La compañía es la responsable de fomentar los derechos laborales que requieren las personas vulnerables para así erradicar los prejuicios y estereotipos que existen en la organización.

Otro indicador relevante es el derecho laboral que genera un orden en el trabajo que establece deberes y derechos de manera que cumpla con las regulaciones. Asimismo, de acuerdo con los autores Flores Gómez y Carbajal (2017) define el

derecho laboral es la relación entre patrones y trabajadores, en el aspecto individual y colectivo con la finalidad de llegar al equilibrio de producción, capital y trabajo. Actualmente, los colaboradores tienen una gran motivación al trabajar si las empresas donde laboran están dispuestas a invertir en un buen ambiente de trabajo, seguridad, salud y reconocimiento, por lo cual las empresas destinan parte de su presupuesto a mejorar el clima laboral.

Tal Araten – Bergman (Manager” hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities). Hace referencia la importancia de tener diversidad en el lugar de trabajo es el éxito para la empresa, los gerentes que tienen las intenciones de contratar personas discapacitadas pero esto se ven afectadas por políticas públicas que generan actitudes y el clima laboral en la organización y para esto se hizo una prueba sobre qué modelo da la integración de demanda y componentes de las teorías sobre el contratar personal con discapacidad, esta prueba la aplicaron a 250 gerentes donde completaron un cuestionario que contenía medidas, características organizacionales e indicadores de clima de diversidad. Luego de aplicarla 6 meses después, 146 de profesionales informaron sobre sus comportamientos de contratación. Sus resultados dieron un éxito en la contratación de personas discapacitadas, pero no se pudo predecir la contratación real. Así que al final de todas las teorías y en prácticas de estos hallazgos.

Las condiciones de trabajo según Cáceres (2018) citando a la OIT (2014) se relacionan a las condiciones de salud derivadas por la situación del entorno laboral en el crecimiento de las actividades. De esta manera bajo esta definición se obtienen los indicadores de salud, seguridad y entorno laboral. Salud se refiere a proteger y salvaguardar todos los riesgos que se ocasionen en el centro de labores, comprendiendo tanto la salud física como emocional a corto y largo plazo del colaborador. Por otro lado, la seguridad es considerada un derecho laboral fundamental e importante para el colaborador. Cuenta con determinadas características como higiene, diseño del lugar del trabajo, capacidad de carga laboral y de cumplir con un horario establecido. El entorno laboral responde al ambiente de

trabajo que hay en la empresa, lo cual lleva a que el trabajador se sienta más cómodo y pueda desenvolverse correctamente en sus deberes y labores diarios. La infraestructura debe contar con espacios ergonómicos, en los cuales el colaborador puede desempeñarse de forma productiva. Con respecto a la variable de impuesto a la renta, se cuenta con las siguientes definiciones.

De acuerdo con Fernández (2016), menciona las 3 teorías que justifican la recaudación de este impuesto. La primera es renta producto, la cual se produce mediante el pago de los ingresos obtenidos de actividades laborales o realicen actividades de lucro. También esta renta se puede generar por los arriendos de los inmuebles. La principal característica es que la fuente de ingreso sea durable y periódica.

Flujo de riqueza, a diferencia de renta producto, considera aquellos flujos que no son periódicos. Algunos casos dentro de este concepto podrían ser el impuesto gravado por la venta de un inmueble o ganar un ticket de lotería.

Finalmente, la teoría es el Incremento patrimonial. Eso se da cuando la autoridad tributaria constata que existió omisión de ingresos. Con respecto al concepto de impuesto a la renta, de acuerdo con la SUNAT la carga impositiva es un tributo que se define anualmente con vigencia desde el 01 de enero al 31 de diciembre y es recaudado se considera una vez en el año. Asimismo, el lucro que se obtengan, del trabajo o capital ya sea un bien. Están sujetos al pago de la carga impositiva las personas que trabajan o los propietarios del negocio. Esta carga se paga de acuerdo a escalas establecidas por la administración tributaria.

Los beneficios tributarios corresponden a exoneraciones y deducciones en los tratamientos contables. Estos beneficios tienen la finalidad de promover alguna actividad económica específica o a algún grupo poblacional específico, como es el caso de las personas con habilidades diferentes. Según Espinoza (2019), los beneficios tributarios son aquellas exoneraciones de deducciones que se dan a

empresas o personas naturales que tienen cargas tributarias y pueden acogerse a estas ventajas que brinda el Estado.

Uno de los indicadores relacionados a los beneficios tributarios es la contratación de personas con habilidades diferentes. La ley 29973 está orientada a la promoción, protección, y justicia de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, con la finalidad de promover su actividad económica, social y política. (El Autor)

Adicionalmente, con respecto a los incentivos Juape (2019) menciona que, al contratar a personas con discapacidad, las empresas se benefician de la deducción en el pago de impuestos, lo cual no solo tiene por ventaja este beneficio sino también el poder generar más trabajo y que las personas con discapacidad puedan tener una mayor mejora en su calidad de vida.

Los gastos deducibles representan aquellos gastos que disminuyen la carga tributaria. Quispe (2020) los define como los gastos que deducirán el cálculo de la renta y están directamente vinculados en los impuestos.

Los gastos referentes a la contratación de personas con discapacidad son todos aquellos relacionados a que estas personas puedan desarrollar correctamente sus funciones, tales como cambios en la infraestructura en la compañía y horarios flexibles. De acuerdo con Alarcón (2016), los gastos de personas con discapacidad presentan mayores gastos relacionados a su transporte, salud, bienestar y seguridad.

Ramírez (2018), menciona los beneficios en cuanto a las remuneraciones de personas con habilidades diferentes en las empresas privadas y públicas. Las compañías que generan renta de tercera categoría cuentan con el beneficio de deducciones en el abono de la carga impositiva sobre las remuneraciones que son pagadas a los colaboradores.

Algunos conceptos comprendidos dentro de la bibliografía de inclusión laboral e impuesto a la renta son ajustes razonables, competencia laboral, deficiencia intelectual, entorno físico accesible e igualdad de oportunidades. Los ajustes razonables de acuerdo con Vereau (2016) son adaptaciones o modificaciones que realiza las compañías que contratan personas con habilidades diferentes.

Por otro lado, la competencia laboral según Velazco (2017), es la manera que una persona desempeña funciones laborales que se requieran en el campo de forma productiva, ya sea por sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para realizar trabajos efectivos y de calidad.

La deficiencia Intelectual según Irarrázaval (2017), define como la falta del funcionamiento intelectual ya sea razonamiento, planificación de soluciones de problemas, desarrollando en actividades diarias.

Por otro lado, en el entorno físico accesible según Vélez, Farfán, Coelo (2018), se refiere a eliminar barreras y obstáculos que las personas vulnerables sufren en las escuelas, centros médicos y lugares de trabajo debido a que la infraestructura no es la correcta y pueden ocasionarles problemas para su vida diaria.

Finalmente, la igualdad de oportunidades de acuerdo Alarco (2019) corresponden la necesidad de un proceso de y ajustes en los ámbitos jurídicos, social y cultural para estas personas que necesitan iguales oportunidades con bienes y servicios que les faciliten la mejora de su convivencia y mayor participación con el resto de la población.

II.METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo aplicada puesto que reforzara los conocimientos en la materia de tributaria en impuesto a la Renta para dar contestación a los interrogantes que fueron hechas en el estudio. Lozada (2020) menciona que la investigación aplicada genera conocimiento a los problemas de las entidades del sector productivo, él se basa en las soluciones que pueda encontrar en una indagación básica.

2.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Para este determinado estudio el diseño presentado es no experimental, lo cual significa que la variable dependiente no será manipulada. Por lo cual, se basará en la observación de las mismas tal y como puedan llegar a manifestarse en su contexto real. Según Fernández y Baptista (2016), se refiere a que las variables serán observadas en su ambiente y en su estado natural, no habrá condiciones que las que expondrán a los sujetos del estudio.

2.3 Escenario de estudio

Para esta investigación se está empleando el nivel descriptivo y correlacional causal porque ayudara a lograr diagnosticar el efecto que tienen las dos variables que se están realizando. De acuerdo Hernández & Baptista (2016), manifiesta que los estudios explicativos están orientados a los descubrimientos de los elementos causales que inciden o afectan la ocurrencia de un fenómeno. Debido a que se centra a que el análisis de las variables se centra en un solo periodo y no a través del tiempo, se establece que el estudio es corte transversal. Según Sampieri (2015) expresa se recolectarán información en un tiempo único.

El enfoque del estudio es de dirección cualitativo debido a los métodos de recolección de datos utilizados tales como entrevistas. Según Galeano (2020) el enfoque cuantitativo emplea técnicas interactivas con la finalidad de recolectar información.

Las dos variables de la presente investigación son de naturaleza cualitativa. Hernández (2017), destaca la importancia de seleccionar los indicadores correctamente. Esto debe realizarse de acuerdo al significado que se le ha otorgado, tomando en cuenta las dimensiones como las variables de estudio. (ver anexo 3)

Variable independiente: Inclusión laboral

Zondek (2015), Menciona la importancia de garantizar la colaboración de la mayoría de las personas con habilidades diferentes. Asimismo, se debe dar en iguales condiciones que aquellas personas sin discapacidad, facilitando las oportunidades en un ambiente cómodo y que impulse el desarrollo físico, emocional e intelectual.

Variable dependiente: impuesto a la renta

SUNAT (2018), El impuesto a la renta grava el rendimiento del capital y trabajo y recauda una vez al año ya sea un bien o inmueble. Se descubren cargas impositivas obligadas al pago de este impuesto tanto personas naturales como jurídicas. El monto calculado de impuesto depende de escalas establecidas por superintendencia nacional de administración tributaria.

Definición operacional, Sampieri (2015), menciona y describe los procedimientos por los cuales está constituida la operacionalización de variables. Cada una de las variables observadas cuenta con un concepto teórico en diferentes grados puede ser alto o bajo. Asimismo, aquellas las variables abstractas deben ser convertidas en variables concretas, con la finalidad de estar dentro del contexto y contar con confiabilidad y validez.

Inclusión laboral, La variable, inclusión laboral es una variable de naturaleza cualitativa que será medible a través de 3 dimensiones como acceso a empleos productivos con sus indicadores, procedimientos requeridos, condiciones laborales favorables; y 5 indicadores: salud, bienestar, entorno laboral.

Impuesto a la Renta. El impuesto a la renta es una variable de naturaleza cuantitativa que será medida por 2 dimensiones indicadores beneficio tributario y sus 4 indicadores contratación de personas con discapacidad, incentivos tributarios, gastos deducibles: gastos de personas con discapacidad, remuneración de personas con discapacidad.

Indicadores, Távarez (2020), refiere a herramientas que ayudan a clasificar y definir con más precisión los objetivos específicos planteados en medidas verificables para llegar a los resultados, se han diseñado para evaluar, evaluar o a la demostración de un proceso con metas establecidas alcanzando cada uno de los objetivos o metas. Los indicadores que se usaran en las variables de estudio inclusión laboral e impuesto a la renta.

Tabla 1 Indicadores de las variables inclusión laboral e Impuesto a la Renta

Variable Dependiente:	Variable Independiente:
Inclusión Laboral	Impuesto a la Renta
Procedimientos requeridos	Contratación de personas con discapacidad
Salud	Incentivos tributarios
Bienestar	Gastos de personas con discapacidad
Seguridad	Remuneraciones de personas con discapacidad
Entorno laboral	

Fuente: Elaboración Propia

Escala de Medición, (Anderson, 2016), expresa que los datos y variables de uso describen los hechos para analizarlos y procesarlos para dar información necesaria para comparar datos entre si respecto a las referencias, los procesos de comparación necesitan escalas de medición para darle valor a cada dato extraído.

2.4 Participantes

Para el presente estudio se considerará 60 compañías del rubro de servicios y se tomarán como encuestas a 47 individuos las cuales estarán compuesto por el área de contabilidad en el distrito de Jesús María, (Keveer, Gómez & Novales, 2016), define que es una aplicación de casos donde se precisará, limitado y asequible que tendrá referencia para elegir el modelo que cumple con una serie de criterios determinados.

Criterio de Inclusión: Solo se considerarán como parte de la población solo las empresas que están laborando durante el estado de emergencia. Keveer, Gómez & Novales (2016) fija como las características particulares que debe tener un sujeto u objeto de aprendizaje y también que sea parte del estudio las características pueden variar edad, sexo, nivel socioeconómico, pg. 204.

Criterio de exclusión: La presente investigación se considerará a empresas de rubro de servicios en el distrito de Jesús María.

La presente investigación su muestra está conformada por 47 individuos de las áreas de contabilidad del rubro de servicios del distrito de Jesús María. Se considera a todos elementos de la población, de los cuales se encuestará al gerente, contador y asistente de cada una de las empresas, obteniendo una población de 60 personas.

Con el objetivo de determinar el tamaño de la muestra obtenida que será estudiada se empleara el método estadístico de la fórmula es conocida por el tamaño y exactitud de la población del estudio. De acuerdo con Morphol (2017) describe a las

técnicas probabilísticas que permitirán conocer que tan probable es el estudio del individuo (p. 230).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de preguntas

Si²: Suma de Varianzas de las preguntas

St²: Varianza de la suma de las preguntas

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Rangos de Fiabilidad

Acorde a la fórmula que fue aplicada, se obtuvo un resultado que la investigación contara con 47 individuos del total de la población establecida información que se empleara en la parte estadística acorde al cuestionario que se aplicara.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el presente estudio, se hará uso de encuestas para la recopilación de información. Esto permitirá el grado en las que las empresas de servicios se encuentran familiarizadas con la inclusión laboral de personas discapacitadas y el efecto del Impuesto a la Renta. Según Márquez (2017), la encuesta es un método importante que consiste en obtener información de una parte la población o porción mediante el uso de un cuestionario.

Instrumento; Según Sabino, C. (2015), indica que es procedimiento muy importante ya que esto facilita al investigador pueden juntarse con la figura y conseguir la información valiosa para el estudio, en la presente investigación utilizo el método cuestionario formulando preguntas cerradas en la aplicación fue en la escala Likert, la cual va a permitir medir por escalas las variables propuestas.

Instrumentos de Recolección de datos:

Nombre: Cuestionario 1

Autor: Melina Fernanda Nieves Farías

Año: 2020

Procedencia: Jesús maría – Lima - Perú

Objetivo: el grado de conocimiento de la inclusión laboral en las compañías

Administración: individual

Duración: 20 minutos

Contenido: Está elaborado por preguntas establecidos en 2 dimensiones y 6 indicadores.

Calificación: en las escalas (1, 2, 3, 4, 5) tomadas de la escala Likert.

Seguidamente, se muestra en la tabla 1 la clasificación de respuestas:

Ficha técnica de la variable impuesto a la renta

Nombre: Cuestionario 2

Autor: Melina Fernanda Nieves Farias

Procedencia: Jesús María – Lima – Perú

Año: 2020

Objetivo: el efecto de la inclusión laboral en el impuesto a la renta

Contenido: Está elaborado 6 preguntas, organizados en dos dimensiones y 4 indicadores.

Administración: Individual

Calificación: en las escalas (1, 2, 3, 4, 5), tomadas de la escala Likert.

Seguidamente, se muestra en la tabla 4 la codificación de respuestas:

Tabla 2 Alfa de Cronbach

Alternativas	Puntuación	Afirmación
1	1	Muy en Desacuerdo
2	2	Algo en Desacuerdo
3	3	Ni en Desacuerdo ni de Acuerdo
4	4	Algo de Acuerdo
5	5	Muy de Acuerdo

Fuente: Elaborado por Autor

Validez: En la presente investigación se puede ver como la verificación del contenido esto hará una oposición de los indicadores y las variables dando un grado de relación. Pérez (2019), expresa que este instrumento utilizado pueda medir en el alto grado, esto quiere decir que se puedan implementar contenidos con alto criterio.

La presente investigación cuenta con la validez de 3 expertos en la materia los cuales conforman:

Tabla 3 Tabla de Expertos

Expertos	Grado Especialista
Albertina Marina Ventura de Esquén	Mg. Gestión Pública
Lujan Gómez, Yosselin Jazmín	Dra. En Administración
Jaime Mendiburu	Dr. En Finanzas

Fuente: Elaboración Propia

Confiabilidad: La evaluación de la confiabilidad del instrumento usado en este estudio, se utilizará el alfa de Cronbach, la cual medirá el conjunto de variables o elementos. nos muestra la valoración adquirida por diversas personas durante la búsqueda de la misma Bernal, (2016).

Tabla 4 Análisis de confiabilidad Mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	16

Fuente: SSPSS v25

Estadísticas de fiabilidad Variable & Independiente

El instrumento válido cuenta con 16 Ítems, según el análisis alfa de Cronbach aplicado, se tiene un resultado de 0,818, el cual tiene un significado de nivel de confiabilidad bueno es decir que uniforme con las respuestas en cada Ítems.

Validez de contenido: El modelo de validez radica en establecer si efectivamente se vinculan de los indicadores planteados con cada pregunta del cuestionario elaborado. Según Barrera & Hernández (2017) define que la validez de contenido el nivel de que un elemento muestra potestad detallada de contenido que se va a analizar.

Tabla 5 Criterios de Confiabilidad

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0,49
Moderada confiabilidad	0,50 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad	0,90 a 1

Fuente: elaboración propia

Validación del constructo: De acuerdo a Figueroa (2018) esta es una prueba de experimento que se encuentra acuerdo a las pretensiones de las definiciones operacionales de las variables, que reflejan realmente el significado teórico o de un juicio.

Validez de expertos: De acuerdo con Alarcón, Trápaga, Navarro (2017), definen que es la calidad de la respuesta de la pregunta hecha y obtenida por las personas encuestadas para tener diferentes formas de estrategias y recoger información clara y limpia para determinar el conocimiento sobre contenidos de la información.

Juicio de expertos: Se pudo verificar por los expertos por su juicio y credibilidad de los instrumentos ejecutados en la recopilación de datos conseguidos para el estudio. Esta validación fue ejecutada por 3 magísteres especialistas en el tema que verificaron los instrumento como aplicable en su confidencialidad.

Tabla 6 Estadística de Variable Independiente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	10

Fuente: SPSS v.25

El instrumento consta de 10 ítems. En la tabla se muestra un resultado de 0.847, mostrando así que evidencia tiene un nivel de confiabilidad bueno, es decir existe similitud en las respuestas. Según García – Alcaraz (2015), la consistencia de un cuestionario va a considerarse el valor satisfecho si el coeficiente es 0.7 si arroja este valor indicaría que el cuestionario presenta una confianza o fiabilidad aceptable.

Tabla 7 Estadística de fiabilidad variable dependiente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	6

Fuente: SPSS v25

El instrumento validado cuenta con 6 Ítems, según el análisis de Alfa de Cronbach aplicado se obtuvo un 0,853, el cual significa que tiene un nivel de confiabilidad bueno, existe una igualdad adecuada en cada respuesta.

2.6 Procedimiento

Para el presente tiene un enfoque cuantitativo, se utilizó la etapa de recolección de datos donde comprenden las compañías de servicios del distrito de Jesús maría, en el siguiente paso de análisis de datos donde con toda la información recolectada por medio de la aplicación de encuestas se procede a verificarse, como tercera etapa el resultado del cuestionario aplicado en las empresas de servicios de Jesús maría donde se introducen los datos en el programa SPSS v25.

2.7 Rigor Científico

como finalidad la etapa de elaboración del informe obtener las conclusiones y dar opinión a las semejanzas o diferencias que se presenten. Para concluir como cuarto paso finalmente se desarrolla la documentación con las fichas analizadas. Asimismo, se presenta un cronograma de actividades solicitado por la universidad Cesar Vallejo.

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el presente estudio se utilizó el modelo de recolección y análisis de datos en el orden determinado a través de la encuesta se realizará en base del análisis estadístico y medición numérica, para ello se utilizará el método del análisis de datos se ejecutará a través de cuadros de Excel y Software Estadístico IBM – SPSS Versión “STARTICAL PRODUCT ANDA SERVICE SOLUTIONS”.

Estadística descriptiva, La estadística descriptiva se define como el análisis de datos a través del proceso ordenamiento del proceso por el cual ordena datos, almacena información y realiza gráficos. De acuerdo con el autor Pateiro (2016) describe que son técnicas numéricos y gráficos, que explican y analizan un grupo de datos. Estadística de prueba o inferencial, La forma de calcular la variable es a partir de los datos tomados de la investigación de métodos para una prueba de hipótesis aleatoria. Según Acosta (2017), define que las pruebas de inferencia científica que se basan en las probabilidades lógicas para medir los resultados y para poder llegar a las conclusiones.

2.9 Aspectos éticos

Para la elaboración de la investigación se ha tomado en cuenta los principios de la ética profesional, mostrando información de las fuentes bibliográficas brindadas. respetando la autenticad de las respuestas sin manipulación alguna en primera base es contestado por cada uno de los entrevistados, Adicionalmente se conserva el anonimato en todas las respuestas en la cual no dañen su integridad y agradeciendo a su aporte en la presente investigación.

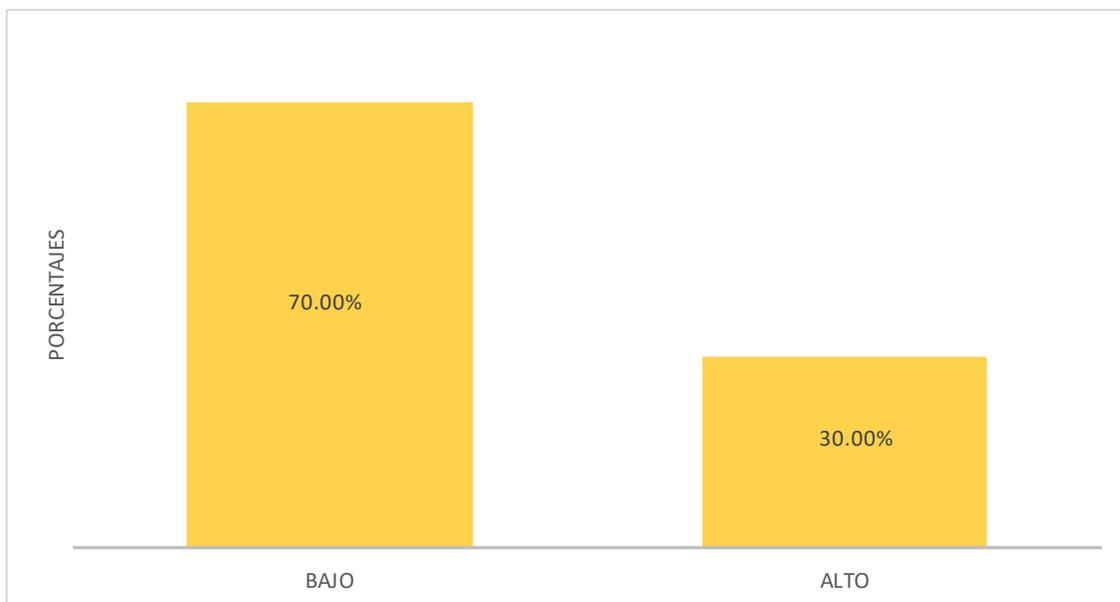
III. Resultados y Discusión

De acuerdo al resultado que arrojo la muestra aplicando el SPSS 25 del instrumento de evaluación, encuesta sobre la inclusión laboral y su efecto en el IR de las empresas de Jesús María 2020, presentaron los siguientes resultados.

Variable independiente: Inclusión Laboral

Dimensión 1: Acceso a Empleos Productivos

Ilustración 1



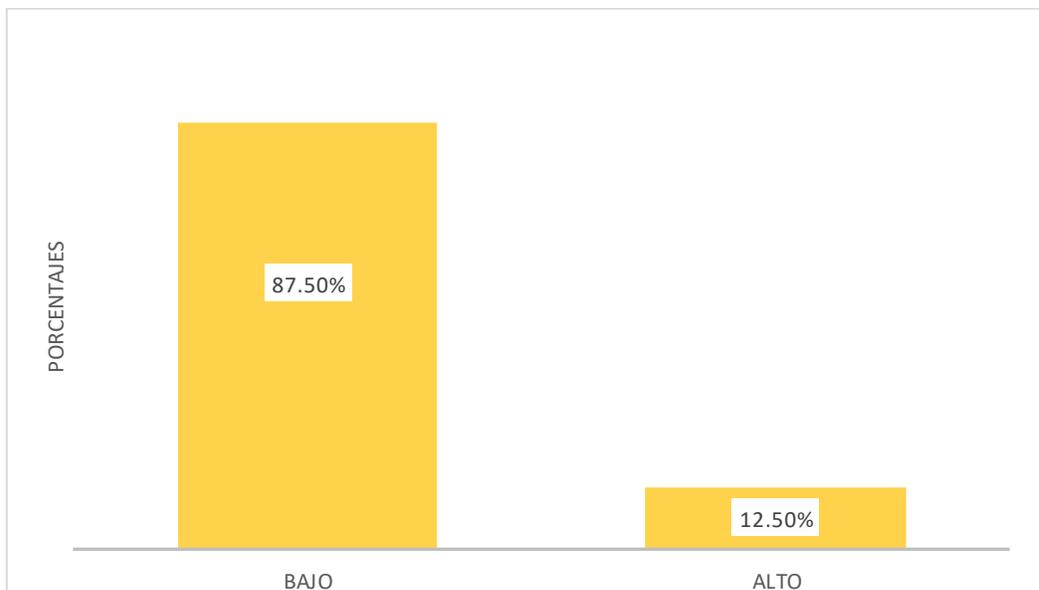
Fuente: Elaboración Propia

Interpretación; Gráfico #º1 La encuesta aplicada a las personas de las áreas administrativas de las compañías de servicios del distrito de Jesús María muestra en sus resultados que el 30% de los encuestados tienen conocimiento sobre la Ley General de Personas Discapacitadas. Asimismo, se puede visualizar que un alto porcentaje 70% de personas dentro de la muestra desconocen la ley y por ende no se muestran de acuerdo a poder contratar a personas discapacitadas y tienen la idea que al ofrecer una vacante en la empresa les traerá excesiva burocracia.

Variable independiente: *Inclusión Laboral*

Dimensión 2: *Condiciones de Trabajo*

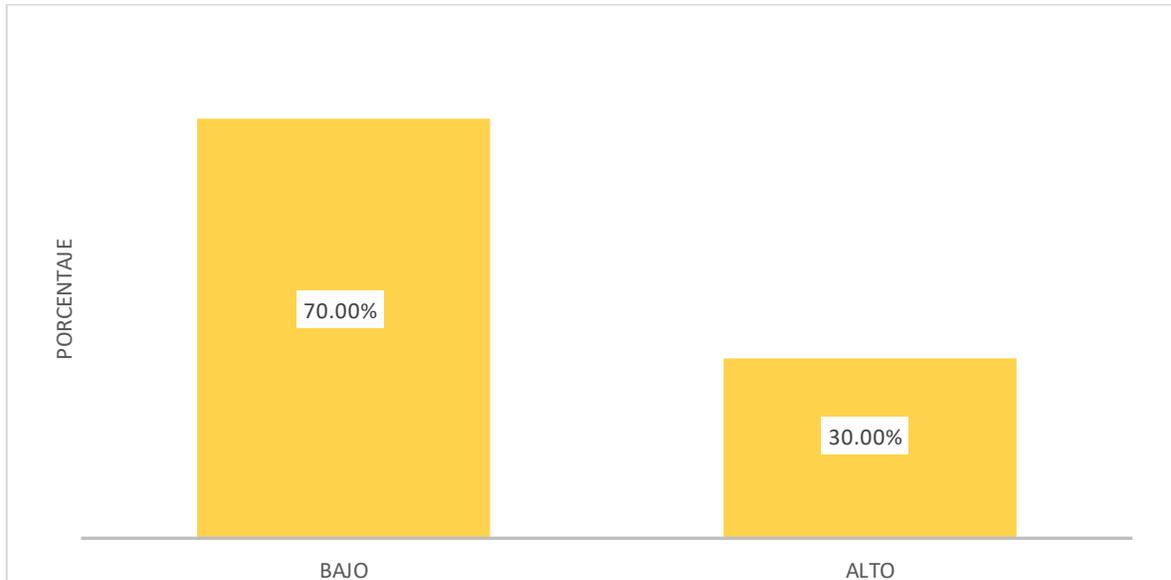
Ilustración 2



Fuente: *Elaboración Propia*

Interpretación; Gráfico N°2 La encuesta aplicada muestra que el 87.50% de los encuestados cuenta con un nivel bajo de aceptación sobre el tema de condiciones laborales ya que no están dispuestos ofrecerles a los trabajadores con discapacidad un adecuado ambiente cómodo y seguro para que estos desarrollen con facilidad sus actividades, tampoco están dispuestos a promover el acceso de ingreso a sus empresas ya que desconocen cuanto personal debería ingresar a planilla para poder gozar con los beneficios tributarios. Asimismo, un 12.50% de grupo de empresas si están de acuerdo en darles la oportunidad de contratar personas con discapacidad y poder cambiar el área de trabajo para que se puedan desarrollar con facilidad al realizar sus actividades laborales.

Variable 2: Impuesto a la Renta
Dimensión 1: Gastos Deducibles
Ilustración 3



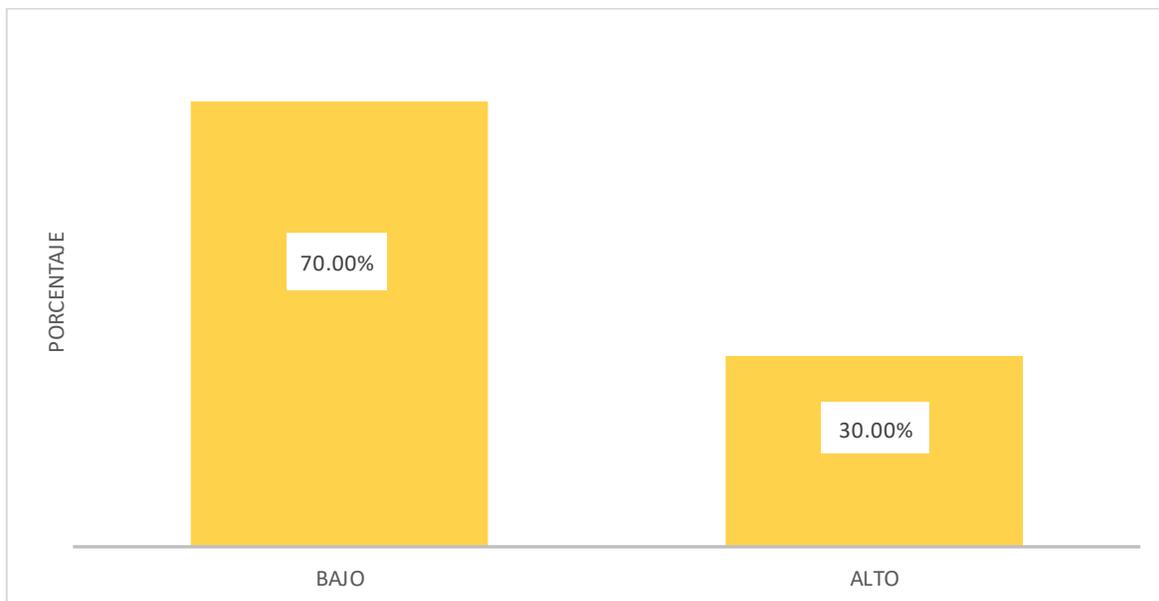
Fuente: Elaboración Propia

Interpretación; Gráfico N°3 La encuesta aplicada muestra que el 70% de empresas que contratan personas con discapacidad no creen que los ajustes razonables que se aplican no son tan satisfactorios para contratar a este tipo de personal, también piensan que el costo económico que se realiza para los ajustes razonables es alto así que no resulta tan beneficioso para estas empresas. Sin embargo, los resultados de empresas que si están de acuerdo realizar los ajustes razonables y seguir contratando personas con discapacidad.

Variable 2: Impuesto a la Renta

Dimensión 2: Beneficios Tributarios

Ilustración 4



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Gráfico N°4 La encuesta aplicada muestra que el 70% no están de acuerdo con las cuotas de empleo para contratar personas con discapacidad y tampoco estarían a favor de aumentarla así que prefieren dejarla como está. En cuestión a las deducciones y tratamientos contables no lo ven un gran beneficio tributario así que por ende están de acuerdo con esta ley. Sin embargo, un grupo pequeño de 30% si están de acuerdo con respecto a las cuotas de empleo y están dispuestas a aumentarla y si creen que los beneficios contables que les da la ley son buenos para las compañías.

Discusión de Resultados

Los resultados encontrados a través de la encuesta, se observa que la gran mayoría personas encuestadas muestra un gran desinterés en la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley 29973); Esta tiene como función promover la igualdad de derechos laborales de las personas en situación de discapacidad. Asimismo, estas empresas creen necesario que las personas que se apliquen a un puesto de trabajo es necesario presidir de un certificado de discapacidad para acceder a las vacantes de empleo, con ello tampoco están dispuestas a darle preferencia en las convocatorias. Estas empresas no consideran necesario acondicionar ambientes de trabajo favorables y adecuadas para las actividades de trabajo, Por otro lado, también se observa que desconocen cual es la cuota de respecto a la inserción laboral, también consideran que hay muy pocos centros de reclutamientos de personas con discapacidad por ende se genera una desigualdad de sus derechos de labores.

Asimismo, creen necesario que para contratar una persona con discapacidad deben contar con su carnet actualizado otorgado por el CONADIS para poder hacerlo participe de las convocatorias que haya en la compañía. Con respecto al acceso a empleos productivos las compañías están dispuestas a incluirlos a puestos como cajeros, empacadores, jardineros y operarios de limpieza y las compañías si ven necesarios ofrecerles estos puestos de trabajo ya que no generan mayor esfuerzo de aptitudes para laborar.

Sin embargo, los niveles altos dieron como resultados que las compañías están a favor de igualar las condiciones en las que laboran las personas con discapacidad con respecto a los demás colaboradores. Asimismo, los encuestados se mostraron a favor de aumentar la remuneración del personal con discapacidad a favor de obtener mayores beneficios tributarios. Las empresas están interesadas en invertir en capacitaciones para sus colaboradores, así como también están dispuestas a incluir a colaboradores con discapacidad en su personal.

Adicionalmente, la Ley ofrece disminuir impuestos por gastar en remodelaciones en la infraestructura de sus oficinas para que las personas en situación de discapacidad puedan desarrollar en sus funciones laborales plenamente.

Las compañías que gozan de los beneficios si están de acuerdo que existe un efecto positivo cuando se determina el IR al realizar el ejercicio contable pueden gozar de los beneficios tributarios por tener empleados con discapacidad y están a favor de aumentar su cuota de empleo para poder generar más beneficio, pero desearían que la ley incluya a todas las empresas con diferentes regímenes.

De acuerdo con el autor Cajiga (2015); en su investigación comenta que las empresas han ido cambiando a través del tiempo dando más importancia al colaborador; Ya que a través compañías las personas en situación de discapacidad mejoran su productividad; Sin embargo, en el Perú hay 2 millones de personas están en situación de discapacidad y la mitad está en edad de trabajar, no pueden desempeñar un rol en sociedad ya que es necesario cumplir con todos los requisitos que piden las compañías. En el Perú la tasa de desempleo es (12.1%) es casi tres veces más alto que el total de la población (3.7%). Según la OIT que las compañías son fundamentales para crear promoción de empleo decente a personas discapacitadas ya que estos necesitan oportunidad de igualdad de todos sus derechos laborales.

Según la revista includeme.com comenta sobre los incentivos tributarios a las compañías que existen en el Perú estos estímulos que reciben son sobre los impuestos que se pagan a la institución recaudadora de impuestos; Esta ley está adaptada para micro, pequeñas empresas que se hagan promocionales al cumplir con la norma de la cuota de empleo y se les otorgara un 15 % de bonificación por cumplir con esta ley.

Sin embargo el autor Morazzi (2018); En su investigación muestra que la norma que ayuda a las personas en situación de discapacidad y su acceso al trabajo incidirá en el impacto económico de estas personas, ya que en la ciudad de Arequipa donde se realizó el estudio a entidades privadas y públicas en su muestra fue de 24% la

desconoce y el 65% entiende las ventajas y un 5% no opina; Claramente pudo deducir que hay empresas que favorecen y promueven el acceso al empleo ya que a estos permitirá continuar con sus actividades y desarrollarse, lo que si hay un 70% de personas discapacitadas que desconocen sus derechos por consiguiente no se animan a postular a un empleo digno.

Con los resultados de la investigación muestra que un 70% de personas encuestas en las compañías de servicios de Jesús María tienen padecen de una escasa responsabilidad social ya que no están dispuestos a poder ofrecerles un empleo y mucho menos aprovechar de los beneficios o incentivos tributarios que dictamina la ley. Asimismo, los resultados obtenidos y el objetivo planteado se pueden deducir que efectivamente que las empresas desconocen la ley y no desean ser parte de ser empresas promocionales para generar el acceso a empleos a las personas discapacitadas y no consideran relevante realizar.

IV. Conclusiones

Este estudio se realizó para determinar el efecto de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en empresas de servicios del distrito de Jesús María con respecto al pago del impuesto a la renta. Esta encuesta fue respondida por 47 personas, las cuales ocupan los cargos de gerente general y/o contador en las empresas de servicios de Jesús María. El estudio muestra que más del 50% de personas desconocen totalmente la Ley 29973 ignorando los beneficios que brinda.

Otra de las conclusiones del estudio es que los encuestados no están de acuerdo con el acceso de personas discapacitadas ya que mantienen la idea de que no es favorable tener en planilla a personas con discapacidad. Uno de los principales motivos es que no cuentan con la infraestructura necesaria para que las personas que tienen deficiencias puedan realizar sus funciones óptimamente. No obstante, la norma de inclusión incluye deducciones, créditos preferenciales y financiamientos para cambios en infraestructura a favor de acondicionar el ambiente laboral para personas en situación de discapacidad. El desconocimiento de esta ley por parte de las empresas no permite que las personas en situación de discapacidad gocen de igualdad de condiciones con respecto a otros colaboradores.

Finalmente, los datos que recogió la encuesta sobre los ajustes razonables en el IR determinan que las compañías no cuentan con el conocimiento para llevar a cabo estos tratamientos contables. Es importante mencionar que solo el 30% de personas de la muestra están de acuerdo con la ley Inclusión laboral de personas discapacitadas y están dispuesta a aumentar la cuota de empleo con la finalidad de gozar de los incentivos tributarios que se ofrece.

V.Recomendaciones

Según lo investigado a través de la elaboración de la tesis se determinaron las siguientes recomendaciones.

Con respecto al acceso a empleos productivos se le recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo creen programas que muestren de manera detallada cuales son los beneficios e incentivos que brinda la norma 29973 y las compañías tengan un amplio entendimiento e incentivo para acogerse a esta.

Los organismos relevantes del Estado deben hacer seguimiento al cumplimiento de la norma, debido que el estudio muestra que la gran mayoría de empresas desconocen e incumplen con la cuota que existe de contratación de personas con discapacidad.

Sensibilizar a las compañías para fomentar y promover más empleos a personas en situación de discapacidad.

La ley 29973 no está generando el impacto a acceso de empleo productivos para personas con discapacidad, es por ello que se le recomienda al Estado generar beneficios adicionales y/o la ampliación de los mismos con la finalidad de incrementar el empleo de personas con discapacidad en iguales condiciones y beneficios.

Puesto que la información tributaria de las compañías es responsabilidad de la SUNAT, se recomienda que este organismo se involucre dentro del proceso de seguimiento y pueda reportar al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo a aquellas compañías que incumplen con la cuota de contratación de personas en situación discapacidad.

REFERENCIAS

- Cajiga, (2016). El concepto de la responsabilidad social empresarial. Revista empresa responsable. Pg. 2
- Ducón, J. y Cely, L. (2015) La inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano. Revista Colombiana de Rehabilitación. Vol. 14(1). Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/323687103>
- Forcada (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado privado. Revista de investigación académica
- Chen (2015). The framework for assessing tax incentives: A cost – Benefit Analysis Approach. Research fellow school of public policy, University of Calgary
- Canales V. y C. Kiyomi, (2016). Criterios para sustentar los principios de casualidad y fehacientes de los gastos de responsabilidad social como escudo fiscal de las empresas del sector minero Perú. Para obtener el grado de Contador. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Ruiz (2016). Inmunidad, Inafectación, Exoneración, Beneficios e Incentivos Tributarios. Revista pucp.edu.pe, Foro jurídico.
- Ambroggio, S. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. Universidad Empresarial siglo 21, Argentina.
- Morazzani L. (2018). 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. Título de profesional Contador público.
- Huamanchumo, L. (2018). Efecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa Contratistas Generales S.A.C., Año 2017. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Álvarez y Saleh (2016). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Red de Energía del Perú SA. Trabajo de investigación para obtener la licenciatura en la especialidad de administración de empresas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Bernal Q. (2016-2017). El derecho al trabajo y al acceso al empleo para las personas con habilidades diferentes en el hospital nacional arzobispo Loayza, Respecto a la ley N°29973. Tesis para obtener el título de abogada. Universidad Cesar Vallejo.

F. Messionero (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad – Procedimientos Requeridos para la contratación de PCD. Revista Info Capital humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

Floresgómez y Carbajal (2017). Derecho laboral individual y de la seguridad social. BlogSpot <http://derelaboralpoligran123.blogspot.com/2017/09/que-es-derecho-laboral-fernando-flores.html>.

Cáceres (2019). Condiciones Laborales de los Trabajadores de la modalidad Cas 728,276 en las municipales distritales de san juan bautista y Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de la Región de Ayacucho. Tesis para obtener el título Académico de Doctor en gestión pública y gobernabilidad. Universidad cesar vallejo Trujillo.

O.I.T (organización internacional del trabajo) 2019. Condiciones de Trabajo. Página oficial. <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm>

C. Fernández (2016). Teorías del impuesto a la Renta. Artículo de Revista Seincont Asesores Empresariales. <https://seincont.wordpress.com/2016/07/18/teorias-del-impuesto-a-la-renta/>

Espinoza (2019). Beneficios e Incentivos tributarios. Pg. Congreso de la Republica del Perú – biblioteca nacional Art.31 [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/22DDE1F44211C2AE052582AB007706F0/\\$FILE/343.8-A31.PDF](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/22DDE1F44211C2AE052582AB007706F0/$FILE/343.8-A31.PDF)

Juape (2019). ¿Cuáles son los incentivos tributarios de las empresas en temas laborales e innovación? Diario Gestión <https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-incentivos-tributarios-empresas-temas-laborales-e-innovacion-272407-noticia/>

Quispe (2020). La importancia del reconocimiento de los gastos deducibles en la presentación de estados financieros en la empresa distribuidora & comercializadora Antezana SAC. en los años 2016 y 2017. Tesis para obtener el grado de contador público. Universidad Autónoma del Perú.

Alarcón (2016). Análisis del Costo de la discapacidad en el Ecuador. (SETEDIS) Técnica para la gestión inclusiva en discapacidades. http://desastresydiscapacidad.net/sites/default/files/2018-06/COSTO_DE_LA_DISCAPACIDAD_EN_EL_ECUADOR_0.pdf

R. Ramírez (2018). Beneficios Tributarios para las empresas promocionales y no promocionales de PCD. MEF, DECRETO SUPREMO N° 287-2013-EF. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/beneficios-tributarios-para-las-empresas-promocionales-y-no-promocionales-de-pcd/>

Vélez, Farfán, Coello (2018). La accesibilidad universal al medio físico un reto para la Arquitectura moderna. Pg. 21 [file:///C:/Users/user/Documents/Dialnet-LaAccesibilidadUniversalAlMedioFisico-6591756%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Documents/Dialnet-LaAccesibilidadUniversalAlMedioFisico-6591756%20(1).pdf)

Paredes (2016). Los ajustes razonables de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Revista IUS 360. <https://ius360.com/los-ajustes-razonables-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-lugar-de-trabajo/>

Velazco (2017). La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima - 2015. Para obtener el Grado académico Magister en Gestión Pública. Universidad cesar vallejo postgrado.

Alarco (2019). ¿Igualdad de oportunidades? Diario Gestion. <https://gestion.pe/blog/herejias-economicas/2019/01/igualdad-de-oportunidades.html/>

Irarrázaval (2017). Discapacidad intelectual. Revista trastornos del desarrollo cap.1.
<https://iacapap.org/content/uploads/C.1-Discapacidad-Intelectual-SPANISH-2018.pdf>

1 Anexo 1

2

3 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL		
¿ DE QUE MANERA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS AFECTAN EN LA DETERMINACION AL IMPUESTO A LA RENTA DE EMPRESAS DE JESUS MARIA 2020?	COMPROBAR DE QUE MANERA LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AFECTA A LA DETERMINACION DEL IMPUESTO A LA RENTA DE EMPRESAS DE JESUS MARIA 2020	PLANTEA QUE LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS DISCAPACIDAD AFECTA LA DETERMINACION DEL IMPUESTO A LA RENTA EN EMPRESAS DE JESUS MARIA 2020	Variable1 : INCLUSION LABORAL D1: ACCESO A EMPLEOS PRODUCTIVOS D2: CONDICIONES LABORALES Variable 2 : IMPUESTO A LA RENTA D1: BENEFICIOS TRIBUTARIOS D2: GASTOS DEDUCIBLES	Es explicativo El tamaño y muestra 20 empresas de Jesus maria,La técnica a utilizar es la encuesta.El instrumento es el cuestionario
ESPECIFICO	ESPECIFICO	ESPECIFICO		
¿ DE QUE MANERA LOS PROCESOS DE ACCESO A EMPLEOS PRODUCTIVOS AFECTAN EN LA DETERMINACION DEL IMPUESTO A LA RENTA DE JESUS MARIA 2020? ¿ DE QUE MANERA LAS CONDICIONES LABORALES AFECTA A LA DETERMINACION AL IMPUESTO A LA RENTA DE EMPRESAS DE JESUS MARIA 2020?	COMPROBAR DE QUE MANERA EL ACCESO A EMPLEOS PRODUCTIVOS AFECTAN EN LA DETERMINACION DEL IMPUESTO A LA RENTA.. COMPROBAR DE QUE MANERA LAS CONDICIONES LABORALES AFECTAN AL IMPUESTO A LA RENTA EN EMPRESAS DE JESUS MARIA 2020	el acceso a empleos productivos afecta en la determinación del impuesto a la renta en empresas de Jesús María 2020 , las condiciones laborales favorables afectan en la determinación del Impuesto a la Renta en empresas de Jesús María.		

Anexo 2

Variables y Dimensiones

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
I N C L U S I Ó N L A B O R A L	Álvarez & Saleh (2017), definen a la inclusión laboral como la oportunidad que se les da a las personas cuyo perfil no cumpla con los estándares de los puestos de trabajo requeridos ofreciéndoles acceso a empleos productivos que les beneficien para el desarrollo físico y emocional a través de buenas condiciones de trabajo adecuados eliminando la marginación de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual y estado civil. Asimismo, la inclusión laboral incluye derechos de formalidades de empleo, esto quiere decir derecho aportes en salud, pensión, pago de impuestos, entre otros. Por eso, el estado y el sector privado realizan esfuerzos para promover mejoras de acceso a empleos productivos de manera formal.	Menciona la importancia de garantizar la colaboración de la mayoría de las personas con habilidades diferentes. Asimismo, se debe dar en iguales condiciones que aquellas personas sin discapacidad, facilitando las oportunidades en un ambiente cómodo y que impulse el desarrollo físico, emocional e intelectual. Zondek (2015)	Acceso a empleos productivos	Procedimientos requeridos	CUALITATIVA NORMAL
				Derecho laboral	
			Condiciones de trabajo	Salud	
				Bienestar	
				Seguridad	
Entorno laboral					

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
IMPUESTO A LA RENTA	Con respecto al concepto de impuesto a la renta, de acuerdo con la SUNAT la carga impositiva es un tributo que se define anualmente con vigencia desde el 01 de enero al 31 de diciembre y es recaudado se considera una vez en el año. Asimismo, el lucro que se obtengan, del trabajo o capital ya sea un bien. Están sujetos al pago de la carga impositiva las personas que trabajan o los propietarios del negocio. Esta carga se paga de acuerdo a escalas establecidas por la administración tributaria.	<p>SUNAT (2018)</p> <p>El impuesto a la renta grava el rendimiento del capital y trabajo y recauda una vez al año ya sea un bien o inmueble. Se descubren cargas impositivas obligadas al pago de este impuesto tanto personas naturales como jurídicas. El monto calculado de impuesto depende de escalas establecidas por superintendencia nacional de administración tributaria.</p>	Beneficios tributarios	Contratación de personas con discapacidad	CUANTITATIVA NORMAL
				Incentivos Tributarios	
			Gastos Deducibles	Gastos de personas con discapacidad	
				Remuneraciones de personas con discapacidad	

A. Cuestionario

Cuestionario para determinar el efecto de la inclusión laboral en el impuesto a la renta en empresas de Jesús María 2020

- i. Objetivo recoger información respecto a la representación de personas con discapacidad y la determinación en el impuesto a la renta en las empresas del distrito de Jesús María.
- ii. Instrucciones. Se presenta un conjunto de características acerca de las variables impuesto a la renta y inclusión laboral.

Leyenda

Alternativas	Puntuación	Afirmación
1	1	Muy en Desacuerdo
2	2	Algo en Desacuerdo
3	3	Ni en Desacuerdo ni de Acuerdo
4	4	Algo de Acuerdo
5	5	Muy de Acuerdo

	INSTRUMENTO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
VI: Inclusión laboral						
Acceso a empleos productivos						
1	Conoce que hay una ley que promueve el acceso al empleo a personas discapacitadas, esa ley es 29973 y se aplica de manera efectiva					
2	Sabe que esta ley 29973 es supervisada por el estado y obliga a las empresas públicas y privadas a contratar personas discapacitadas					
3	Sabe usted que las personas con habilidades diferentes gozan del derecho de preferencia en el acceso a trabajo y empleo					
4	En la compañía cuando se realizan en las convocatorias, se les informan a los postulantes sobre el sistema cuotas para PCD					
5	En la compañía cree que debería ser necesario requerir el certificado de discapacidad para acceder a un empleo					
N°	Dimensión: Condiciones de trabajo					
6	Cree usted que las condiciones laborales ofrecidas por empleados son adecuadas y tienen derecho de preferencia en el acceso al trabajo y empleo ¿Conoce el porcentaje de cuota respecto a la inserción laboral					
7	Considera que existen suficientes centros de reclutamiento de personas discapacitadas y estos brindan las condiciones son					

	adecuadas					
8	Las compañías deben promover el desarrollo de aptitudes en la misma medida para todo el personal sin exclusión, asimismo debe contar con el ambiente ideal que beneficie a los colaboradores.					
9	La entidad tiene que garantizar el logro de competencias y fomentar un ambiente de comunicación sin exclusión alguna					
10	Cree usted que el Ministerio de Trabajo y CONADIS promueven y garantizan el ejercicio de los derechos de labores de PCD de manera con manera integrado y eficiente					
VD. Impuesto a la Renta						
N° Dimensión 1: Gastos deducibles						
11	De acuerdo a su experiencia el ajuste razonable son impedimentos para que mas personas con discapacidad sean contratadas y se le resulta difícil aplicar los ajustes razonables					
12	Es alto el costo económico para implementar lo ajustes razonables para las personas con discapacidad					
13	Las empresas son supervisadas por el estado al momento de realizar los ajustes razonables					
N° Dimensión2: Beneficios Tributarios						
14	La cuota mínima de 3% de participación de personas con discapacidad establecido por la ley					
15	Sabe si el último proceso de selección del personal PCD han considerado el bono de 15 puntos sobre el total del examen que otorga la ley 29973					
16	La deducción que tiene el impuesto a la renta por cada colaborador con discapacidad tiene un tope de S/ 1,080 por año					

Base de Datos

V5: INCLUSIÓN LABORAL

D5: ACCESO A EMPLEOS

D4: CONDICIONES DE TRABAJO

D5: GASTOS DEDUCIBLES

D4: BENEFICIOS TRIBUTARIOS

ENCUESTADOS	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16
1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	4	4	4	2	2	2
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	5	4	1	2	1
3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	5	5	1	1	1
4	1	1	2	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5
6	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5
7	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
8	5	4	5	5	4	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	5	5	5
10	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	5	5	5
11	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
12	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
13	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5

14	5	5	5	4	5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2
15	5	5	5	5	5	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	5	2	2	2	1	2	5	5	5	1	1	1
17	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	5	5	5	3	3	3
18	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
19	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	5	5	5	3	3	3
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
21	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
22	5	5	4	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2
23	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
24	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1
25	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
26	4	4	5	5	5	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2
27	5	5	5	5	4	1	2	2	2	1	2	3	2	4	4	4
28	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	1	2
29	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2
30	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
32	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2

33	5	5	4	5	5	1	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5
34	5	5	4	5	5	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1
35	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1
36	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	4	4	4	2	2	2
37	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	2
39	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	1	2	2	1	1	1
40	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2
41	5	5	4	5	5	1	2	2	2	2	4	4	4	1	1	1
42	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	4	2	1	1
43	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4
44	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	4	4	4
45	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	4
46	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	5	5	2	2	2

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LOS INSTRUMENTOS A TRAVES DEL JUICIO DE EXPERTOS**

la

N. o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿En la compañía tienen conocimiento sobre la ley 29973?	X		X		X		
2	¿Cree usted que esta ley protege a las personas con discapacidad?	X		X		X		
3	¿Cree usted que la compañía cuenta con inserción laboral para personas discapacitadas?	X		X		X		
4	¿Las condiciones de trabajo son respetadas por la compañía?	X		X		X		
5	¿El perfil del empleado discapacitado cumple con los requisitos que solicita el área?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	¿Cree usted que el personal con discapacidad debe ser capacitado de la misma forma que el resto de colaboradores?	X		X		X		
7	¿Usted considera que el clima laboral donde trabaja la persona con discapacidad es adecuado?	X		X		X		
8	¿La infraestructura de la compañía es amigable para el desenvolvimiento de las labores diarias de las personas con discapacidad?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo con que contratar personas con discapacidad mejora la imagen de responsabilidad social de la compañía?	X		X		X		
10	¿Promueven actividades extralaborales también para las personas con discapacidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
11	¿Usted cree que los beneficios tributarios tienen un efecto positivo en la determinación del impuesto a la renta?	X		X		X		
12	¿Estaría dispuesto subir el sueldo a las personas con discapacidad para obtener un beneficio mayor?	X		X		X		

13	¿Estaría de acuerdo en contratar más personas con discapacidad en la planilla para que la empresa obtenga más beneficios tributarios?	X		X		X		
Dimensión 4		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	¿Se encuentra de acuerdo con la cuota mínima de 3% de participación de personas con discapacidad establecido por la ley?	X		X		X		
15	¿Cree usted que las deducciones que ofrece el estado por contratar personas discapacitadas puedan ser mejorados tanto para el contribuyente como para la persona con vulnerabilidad?	X		X		X		
16	¿Está de acuerdo con que la deducción al impuesto a la renta por cada colaborador con discapacidad tenga un tope de S/ 1,080 por año?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mendiburu Rojas, Jaime

DNI: 40002784

Especialidad del Validador: Finanzas

Lima 5 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LOS INSTRUMENTOS A TRAVES DEL JUICIO DE EXPERTOS**

la

N. o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿En la compañía tienen conocimiento sobre la ley 29973?	X		X		X		
2	¿Cree usted que esta ley protege a las personas con discapacidad?	X		X		X		
3	¿Cree usted que la compañía cuenta con inserción laboral para personas discapacitadas?	X		X		X		
4	¿Las condiciones de trabajo son respetadas por la compañía?	X		X		X		
5	¿El perfil del empleado discapacitado cumple con los requisitos que solicita el área?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	¿Cree usted que el personal con discapacidad debe ser capacitado de la misma forma que el resto de colaboradores?	X		X		X		
7	¿Usted considera que el clima laboral donde trabaja la persona con discapacidad es adecuado?	X		X		X		
8	¿La infraestructura de la compañía es amigable para el desenvolvimiento de las labores diarias de las personas con discapacidad?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo con que contratar personas con discapacidad mejora la imagen de responsabilidad social de la compañía?	X		X		X		
10	¿Promueven actividades extralaborales también para las personas con discapacidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
11	¿Usted cree que los beneficios tributarios tienen un efecto positivo en la determinación del impuesto a la renta?	X		X		X		
12	¿Estaría dispuesto subir el sueldo a las personas con discapacidad para obtener un beneficio mayor?	X		X		X		

13	¿Estaría de acuerdo en contratar más personas con discapacidad en la planilla para que la empresa obtenga más beneficios tributarios?	X		X		X	
Dimensión 4		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	¿Se encuentra de acuerdo con la cuota mínima de 3% de participación de personas con discapacidad establecido por la ley?	X		X		X	
15	¿Cree usted que las deducciones que ofrece el estado por contratar personas discapacitadas puedan ser mejorados tanto para el contribuyente como para la persona con vulnerabilidad?	X		X		X	
16	¿Está de acuerdo con que la deducción al impuesto a la renta por cada colaborador con discapacidad tenga un tope de S/ 1,080 por año?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mendiburu Rojas, Jaime

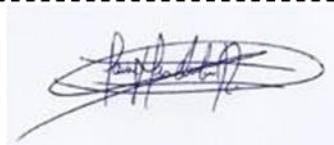
DNI: 40002784

Especialidad del Validador: Finanzas

Lima 5 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Lujan Gomez, Yosselin Jazzmin **DNI:**
72671310

Especialidad del validador: FINANZAS

de 12 del 2020

08

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LOS INSTRUMENTOS A TRAVES DEL JUICIO DE EXPERTOS**

la

N. º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿En la compañía tienen conocimiento sobre la ley 29973?	X		X		X		
2	¿Cree usted que esta ley protege a las personas con discapacidad?	X		X		X		
3	¿Cree usted que la compañía cuenta con inserción laboral para personas discapacitadas?	X		X		X		
4	¿Las condiciones de trabajo son respetadas por la compañía?	X		X		X		
5	¿El perfil del empleado discapacitado cumple con los requisitos que solicita el área?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Cree usted que el personal con discapacidad debe ser capacitado de la misma forma que el resto de colaboradores?	X		X		X		
7	¿Usted considera que el clima laboral donde trabaja la persona con discapacidad es adecuado?	X		X		X		
8	¿La infraestructura de la compañía es amigable para el desenvolvimiento de las labores diarias de las personas con discapacidad?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo con que contratar personas con discapacidad mejora la imagen de responsabilidad social de la compañía?	X		X		X		
10	¿Promueven actividades extralaborales también para las personas con discapacidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted cree que los beneficios tributarios tienen un efecto positivo en la determinación del impuesto a la renta?	X		X		X		
12	¿Estaría dispuesto subir el sueldo a las personas con discapacidad para obtener un beneficio mayor?	X		X		X		

13	¿Estaría de acuerdo en contratar más personas con discapacidad en la planilla para que la empresa obtenga más beneficios tributarios?	X		X		X	
Dimensión 4		SI	NO	SI	NO	SI	NO
14	¿Se encuentra de acuerdo con la cuota mínima de 3% de participación de personas con discapacidad establecido por la ley?	X		X		X	
15	¿Cree usted que las deducciones que ofrece el estado por contratar personas discapacitadas puedan ser mejorados tanto para el contribuyente como para la persona con vulnerabilidad?	X		X		X	
16	¿Está de acuerdo con que la deducción al impuesto a la renta por cada colaborador con discapacidad tenga un tope de S/ 1,080 por año?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mendiburu Rojas, Jaime

DNI: 40002784

Especialidad del Validador: Finanzas

Lima 5 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Lujan Gomez, Yosselin Jazzmin **DNI:**
72671310

Especialidad del validador: **FINANZAS**

de 12 del 2020

08

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4

Carta de validación de expertos

Señor(a)(ita): Lujan Gomez, Yosselin Jazzmin

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del pregrado facultad de ciencias Empresariales Escuela de CONTABILIDAD de la UCV, en la sede Lima note, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el título de contador público.

El titulo nombre de mi proyecto de investigación es: **“Inclusión laboral de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en empresas de Jesus María”- 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su conocida experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Lujan Gomez, Yosselin Jazzmin DNI: 72671310

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Albertina Marina Ventura de Esquén

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del pregrado facultad de ciencias Empresariales Escuela de CONTABILIDAD de la UCV, en la sede Lima note, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el título de contador público.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Inclusión laboral de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en empresas de Jesus María”- 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su conocida experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma
DNI: 10451044



Señor: Dr. Jaime Mendiburu Rojas

Presente

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del pregrado Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Contabilidad de la UCV, en la sede Lima norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el título de contador público.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: **“Inclusión laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en empresas de jesus maria”- 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su conocida experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Dr. Mendiburu Rojas, Jaime
DNI: 40002784