

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Incidencia del beneficio tributario al contratar personal  
discapacitado en el impuesto a la renta de un hotel, Tarapoto -  
2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Contador Público**

**AUTORES:**

Salazar Mendoza, Edinson Abraham (orcid.org/0000-0002-6526-7596)  
Torres Shapiama, Franz Ludwing (orcid.org/0000-0003-3120-7947)

**ASESORES:**

Dr. Gonzales Baca, Mayer Wanderlay (orcid.org/0000-0002-4450-1937)  
Dr. Rodriguez Abraham, Antonio Rafael (orcid.org/0000-0002-3956-9937)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Tributación

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO - PERÚ**

**2024**



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, GONZALES BACA MAYER WANDERLAY , RODRIGUEZ ABRAHAM ANTONIO RAFAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Incidencia del beneficio tributario al contratar personal discapacitado en el impuesto a la renta de un hotel, Tarapoto - 2023", cuyos autores son SALAZAR MENDOZA EDINSOM ABRAHAM, TORRES SHAPIAMA FRANZ LUDWING, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 05 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GONZALES BACA MAYER WANDERLAY <b>DNI:</b> 18164411 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4450-1937	Firmado electrónicamente por: MWGONZALESB el 05-07-2024 17:07:25
RODRIGUEZ ABRAHAM ANTONIO RAFAEL <b>DNI:</b> 18084375 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3956-9937	Firmado electrónicamente por: ARRODRIGUEZA el 05-07-2024 18:11:53

Código documento Trilce: TRI - 0797119



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, SALAZAR MENDOZA EDINSOM ABRAHAM, TORRES SHAPIAMA FRANZ LUDWING estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Incidencia del beneficio tributario al contratar personal discapacitado en el impuesto a la renta de un hotel, Tarapoto - 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
SALAZAR MENDOZA EDINSOM ABRAHAM <b>DNI:</b> 72805118 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6526-7596	Firmado electrónicamente por: ESALAZARME el 06- 07-2024 23:30:58
TORRES SHAPIAMA FRANZ LUDWING <b>DNI:</b> 71064187 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3120-7947	Firmado electrónicamente por: FTORRESSH22 el 06- 07-2024 22:53:25

Código documento Trilce: INV - 1699928

## **Dedicatoria**

Con profundo amor y gratitud, dedico este trabajo de investigación:

A mis padres, pilares fundamentales en mi vida, quienes, con su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante han sido la fuerza que me impulsa a superarme cada día. Sus enseñanzas y valores son el cimiento de mis logros.

A mis hermanos, compañeros de vida y cómplices en cada etapa, por su apoyo inquebrantable y por inspirarme a ser un mejor ejemplo cada día.

A mis tíos, quienes han sido una extensión de mi familia nuclear, brindándome su cariño, consejos y respaldo en todo momento.

A mis amigos, esos hermanos que elegí en el camino, por su amistad sincera, por las risas compartidas y por estar presentes en los momentos buenos y difíciles de este recorrido académico.

A todos ustedes, que han sido parte fundamental de este viaje, les dedico este logro con todo mi corazón. Su presencia en mi vida ha sido el motor que me ha impulsado a alcanzar esta meta.

## **Agradecimiento**

Al culminar esta etapa tan importante de mi vida académica, quiero expresar mi más profunda gratitud a todas aquellas personas e instituciones que han hecho posible la realización de este trabajo de investigación. Agradezco profundamente a mis padres por su apoyo económico y emocional invaluable durante mi formación profesional. Mi gratitud se extiende a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de crecer académicamente. Un reconocimiento especial a mis asesores, el Dr. Mayer Wanderlay Gonzales Baca y el Dr. Antonio Rafael Rodríguez Abraham, por su guía y dedicación. Agradezco también a la empresa que me facilitó la información necesaria para mi investigación, a mis compañeros de estudio por su apoyo, a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales por sus enseñanzas, y a todas las personas que de alguna manera contribuyeron a la realización de este trabajo. A todos, mi más sincero agradecimiento por hacer posible este logro académico.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad de los autores .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Determinación del porcentaje de trabajadores discapacitados que laboran Hotel .....	<b>18</b>
<b>Tabla 2</b> Determinación del impuesto a la renta con la deducción adicional .....	<b>19</b>
<b>Tabla 3</b> Aplicación de los créditos contra el impuesto a la renta .....	<b>20</b>
<b>Tabla 4</b> Resultados con aplicación de los beneficios vs Resultados sin aplicación del beneficio .....	<b>21</b>

## Resumen

La presente investigación aporta al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) "Trabajo decente y crecimiento económico". El objetivo general fue determinar la incidencia del beneficio tributario de contratar personal discapacitado en el impuesto a la renta de un hotel en Tarapoto durante el año 2023. La investigación fue cuantitativa no experimental de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por los documentos que contenían información sobre las variables de estudio. Los resultados mostraron que la contratación de trabajadores con discapacidad genera deducciones y créditos adicionales que reducen el impuesto a la renta del hotel, resultando en un saldo a favor de 4,632 soles, en comparación con los 3,470 soles sin aplicar los beneficios. Se concluyó que los beneficios tributarios al contratar personal discapacitado inciden favorablemente en la determinación del impuesto a la renta del hotel, lo que respalda la hipótesis planteada y coincide con lo expuesto por diversos autores.

**Palabras clave:** discapacitados, beneficio tributario, impuesto a la renta, inclusión social.

## **Abstract**

This research contributes to the fulfillment of the Sustainable Development Goal 8 (SDG 8) "Decent work and economic growth". The general objective was to determine the incidence of the tax benefit of hiring disabled personnel on the income tax of a hotel in Tarapoto during the year 2023. The research was quantitative, non-experimental, and descriptive. The population consisted of documents containing information on the study variables. The results showed that the hiring of workers with disabilities generates additional deductions and credits that reduce the hotel's income tax, resulting in a balance in favor of 4,632 soles, compared to 3,470 soles without applying the benefits. It was concluded that the tax benefits when hiring disabled personnel favorably affect the determination of the hotel's income tax, which supports the proposed hypothesis and coincides with what has been stated by various authors.

**Keywords:** disabled people, tax benefit, income tax, social inclusion.

## I. INTRODUCCIÓN

La inclusión y la equidad son valores imprescindibles en cualquier sociedad que busca entre sus ciudadanos promover la igualdad de oportunidades. Es tarea del estado promover una sociedad en la que todas y cada una de las personas sin discriminación alguna de sexo, raza, etnia, religión o capacidades pueda desenvolverse sin problemas en cada aspecto de la interacción social y la dinámica comunitaria. Considerando este escenario, las personas con capacidades limitadas hacen frente a desafíos significativos en su participación plena en la fuerza laboral.

Es por eso que esta investigación buscó aportar al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) "Trabajo decente y crecimiento económico", el cual pretende fomentar el desarrollo económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos; específicamente a la meta 8.5 que establece "lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor" para el año 2030.

Según la Organización de las Naciones Unidas, 2022: "Las estadísticas indican que 7 de cada 10 personas con capacidades limitadas no cuentan con un trabajo y tampoco lo están buscando activamente. Este grupo poblacional suele enfrentar prolongados periodos de desempleo, lo que lleva a muchos de ellos a abandonar la búsqueda de empleo o aceptar trabajos informales y mal remunerados, todo esto sumado a que las ganancias obtienen son considerablemente bajas comparadas a las de los otros trabajadores" por otro lado la OIT (2019), nos dice que "la decimoquinta fracción de la totalidad de personas del mundo, son personas con alguna clase de limitación. De los cuales, el 80% cumplen con la edad para trabajar, no obstante, en la mayoría de casos se les complica acceder a un trabajo digno". Eurofound (2021) Nos comenta que pesar de la legislación que prohíbe la discriminación, las personas con discapacidad participan menos frecuentemente en el mercado laboral abierto y tienen un mayor riesgo de pobreza o exclusión social. Por su parte Jasper & Waldhart (2021) - quienes exploraron las percepciones de los minoristas estadounidenses con respecto a la contratación de empleados con discapacidades - encontraron que, si bien los minoristas de Estados Unidos tienen

una sensación general de apertura hacia la contratación de personas con discapacidades, aún albergan una variedad de preocupaciones sobre cómo llevar a cabo de la mejor manera la integración en el lugar de trabajo. Añadido a esto, en un estudio realizado por Chura & Gonçalves (2023) en el que se entrevistó a un grupo de psicólogos organizacionales, muchos de ellos afirmaron que sus empresas no tienen programas de inclusión; sólo buscan cumplir con la cuota impuesta por la legislación, lo que indica que no tienen un interés real por la inclusión. Como se observa, el escenario laboral internacional no es muy alentador para las personas con discapacidades, esto debido a que los empleadores aún tienen prejuicios a la hora de tener que evaluar la contratación de una persona con limitaciones.

En el ámbito nacional este problema no mejora, como a nivel internacional, la sociedad peruana también tiene problemas para incluir a las personas discapacitadas en el plano de la fuerza trabajadora. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) en su informe: “Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017” informa que “en el Perú hay aproximadamente tres millones doscientos nueve mil individuos que manifiestan alguna limitación o dificultad crónica que obstaculiza el desenvolvimiento normal de sus actividades cotidianas. De ese grupo, sólo el 39.6% de aquellos en edad de trabajar (14 años a más) participa activamente de la fuerza laboral, sea estando empleados o buscando activamente empleo” es decir solo el 39,6 % de las personas en situación de discapacidad hace parte de la economía nacional.

Frente a este problema, los gobiernos alrededor del mundo toman decisiones para fomentar la inclusión, y hacer que las personas que en este caso se ven afectadas por sus condiciones tanto físicas como mentales puedan desenvolverse de forma normal en un campo que es vital para el desarrollo humano, como lo es entorno laboral. En Letonia, por ejemplo, según Licite-Kurbe & Sevcuna (2022) desde el 1 de enero de 2021, las empresas sociales tienen la oportunidad de solicitar un crédito fiscal: las empresas sociales que emplean a personas con discapacidad o discapacidades mentales tienen derecho a una tasa de MSSIC (Contribución Obligatoria del Seguro Social por sus siglas en inglés) más baja (21,94%), así como a un salario único pagado por el gobierno. Por otro lado, en Ecuador Espinosa-Jaramillo & Ricón-Castillo (2023) comenta que la Ley Orgánica de Discapacidad establece que las empresas que forman parte de la inclusión laboral de personas con

discapacidad tienen la facultad de hacer uso de incentivos tributarios; este beneficio consiste en que los empleados tengan el derecho de deducir o reducir el impuesto sobre la renta a pagar en un 150% del valor de los salarios y beneficios sociales pagados durante un período fiscal.

El Perú no es la excepción, la ley N° 29973 en su capítulo VI, tiene dos artículos en el que se establecen beneficios tributarios que se otorgaran a los empleadores que decidan emplear personas discapacitadas, estos son los artículos, 47 Medidas de fomento del empleo y 50 ajustes razonables para personas con discapacidad, en los que se establece que “aquellos empleadores de los sectores público y privado que tributan en la tercera categoría del impuesto a la renta, pueden reclamar una deducción extra en este impuesto por los los salarios que abonen a los trabajadores con alguna discapacidad que integren como parte de su personal” y que “los empleadores públicos y privados que tributan en la tercera categoría del impuesto a la renta, pueden deducir adicionalmente los gastos en que incurran para realizar ajustes razonables que posibiliten la inserción laboral de personas con capacidades limitadas” respectivamente. (MIMP & CONADIS, 2020).

Estos incentivos fiscales representaron un paso importante hacia la construcción de un ambiente laboral más integrador y equitativo para aquellos con limitaciones físicas o mentales en el Perú. Aun así, a pesar de la existencia de esta legislación, el panorama para las personas con diversidad funcional sigue siendo desfavorable, Imacaña & Villacrés (2022) por ejemplo, exponen que es fundamental seguir impulsando ambientes y mecanismos dirigidos hacia garantizar una participación efectiva, plena e igualitaria de los grupos con diversidad funcional, respetando sus derechos humanos. Es urgente que el Estado promueva políticas para fortalecer espacios de diálogo e inclusión con la ciudadanía, con la intención de propiciar una integración más amplia y apropiada de la igualdad de derechos de aquellos grupos históricamente discriminados y excluidos, como las personas con discapacidad."

Como se observa el problema aún sigue latente, muchos de los empleadores pueden enfrentar barreras a la hora de evaluar la contratación de los individuos con capacidades diferentes, debido a prejuicios arraigados, y pueden no estar al tanto de

estas deducciones fiscales o simplemente creer que estos incentivos no representan un beneficio para su empresa, y esto, por ejemplo, es confirmado por (Slocum, 2018) en el estudio que realizó, encontró que las actitudes sociales fueron la barrera más significativa para los participantes a la hora de conseguir empleo, además muchos de esos trabajos fueron temporales y todos han sido de pocas horas y sin beneficios, principalmente puestos de nivel básico a tiempo parcial que probablemente no proporcionarían un salario suficiente para vivir. Así mismo Honorato Alves et al. (2022) nos indica algo parecido ya que, los resultados de su estudio indican que hubo una baja participación de personas con discapacidad en el mercado laboral debido a los prejuicios de los empleadores, dificultades en la inclusión social debido a la ausencia de acciones adaptativas en el entorno organizacional y la precariedad en la calidad de vida en el trabajo.

Bajo esta perspectiva, y considerando la compleja situación existente caracterizada por la escasez de oportunidades y el rechazo del ámbito empresarial hacia las personas con capacidades limitadas, se realizó este proyecto de investigación con el objetivo de impulsar y fomentar su empleabilidad. Se aspiró a determinar el grado de incidencia que tendrían los beneficios tributarios orientados a este fin sobre el impuesto a la renta que pagan las empresas, para ello se empleó la información financiera proporcionada por un hotel, y a partir de ello se simuló el beneficio tributario que obtendría el hotel si contratara personal discapacitado, ya que el equipo de investigación se propuso la siguiente hipótesis: Los beneficios tributarios al contratar personal discapacitado tiene un efecto positivo en el cálculo del impuesto a la renta de un hotel.

En el presente trabajo se formuló la siguiente interrogante ¿Cómo incide el beneficio tributario al contratar personal discapacitado en el impuesto a la renta de un hotel? Teniendo como objetivo general: Determinar la incidencia del beneficio tributario de contratar discapacitados en el impuesto a la renta de un hotel Tarapoto – 2023. A través del desarrollo se busca responder los siguientes objetivos específicos: calcular la deducción adicional por contratar personal discapacitado que obtendría un hotel, Tarapoto – 2023; calcular el crédito adicional por contratar personal discapacitado que obtendría un hotel, Tarapoto – 2023; determinar el impuesto a la renta con los beneficios tributarios de contratar personal discapacitado

de un hotel Tarapoto – 2023; comparar las declaraciones del impuesto a la renta sin beneficios tributarios y con beneficios tributarios.

Este trabajo examinó la relación que existe entre la contratación de personal discapacitado y el impuesto a la renta de un hotel en un contexto de inclusión y equidad en el ámbito laboral, para entender esto es indispensable examinar los antecedentes de investigación tanto nacional como internacional, además explorar las teorías y enfoques conceptuales que respaldan esta problemática, es por ello que el equipo de investigación se vio en la obligación realizar un extensa búsqueda en libros, revistas, y proyectos de investigación.

En el aspecto internacional, Vanegas (2020) en su investigación “Análisis de la contratación de personas con discapacidad como beneficio tributario para el impuesto a la renta, Guayaquil 2018” tuvo como objetivo general evaluar si los incentivos fiscales sobre el impuesto a la renta, generados a través de inclusión ocupacional de individuos con capacidades limitadas, han ayudado efectivamente a disminuir la carga impositiva total de las empresas que han integrado laboralmente a este grupo poblacional. Los resultados de esta investigación establecen que las empresas pueden reducir su carga tributaria aprovechando los beneficios fiscales por contratar a individuos con discapacidad por encima del número mínimo exigido legalmente. En particular, las compañías pueden maximizar estas ventajas impositivas si amplían la proporción de trabajadores con capacidades limitadas en sus equipos de trabajo, superando así los umbrales de contratación obligatoria estipulados en la legislación vigente.

Ruiz et al. (2018) en su investigación publicada en la revista Espacios “Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de trabajadores con discapacidad”, tuvo como objetivo: Analizar los incentivos fiscales por deducción del impuesto a la renta (derivados de la inclusión de personal con capacidades limitadas) específicamente, buscando evaluar la información disponible sobre estos beneficios tributarios y su aplicación en las empresas ubicadas en la provincia de El Oro. Las conclusiones del estudio señalan que la integración laboral de individuos con diversidad funcional dentro de sus equipos de trabajo ha permitido a numerosas empresas acceder a exenciones en el pago de impuestos, simplemente por contar

con colaboradores que presentan alguna discapacidad, independientemente de las funciones que éstos desempeñen.

Silva (2022) realizó un estudio descriptivo no experimental titulado "Incidencia de la Ley 29973 en el cálculo del impuesto a la renta, caso empresa EL DORADO S.A.C; Tumbes 2021" con el propósito principal de investigar cómo el cumplimiento de la Ley 29973 afecta la determinación del Impuesto a la Renta en la empresa El Dorado S.A.C en Tumbes durante el año 2021. Los hallazgos de este estudio revelaron que el acatamiento de la Ley 29973 genera un impacto provechoso en la determinación del Impuesto a la Renta de las empresas, dado que al cumplir con la cuota de integración ocupacional estipulada de un 3% de personas con capacidades limitadas, obtienen una deducción extra que se traduce en una reducción del monto a pagar por este concepto. También se evidenció un alto índice de correlación de Pearson de 0.9767 entre las variables, sugiriendo una relación sólida y proporcional. En conclusión, la investigación determinó que se manifiesta una asociación importante entre el cumplimiento de la Ley 29973 y la reducción del Impuesto a la Renta durante el 2021 en la empresa EL DORADO S.A.C.

Porcellato (2013) en su investigación titulada "La contratación de personas con discapacidad y su incidencia en el pago del impuesto a la renta de las sociedades legalmente constituidas del cantón Abanto" la cual tuvo un diseño descriptivo correlacional, y cuyo principal objetivo fue examinar la incorporación laboral de individuos con capacidad limitada y sus efectos en la tributación sobre los beneficios de las entidades formalmente establecidas en el cantón Abanto, concluye que: La renuencia a la incorporación ocupacional de individuos con capacidades limitadas por parte de las entidades formalmente establecidas en el cantón Abanto, cuenta con un impacto negativo en la reducción del pago del impuesto a las ganancias al que podrían acceder. Es decir, al no integrar laboralmente a personas con capacidades limitadas, estas compañías no sacan provecho de la disminución tributaria que ofrece la ley.

Por su parte Huamanchumo (2018) en su trabajo de diseño no experimental descriptivo titulado "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”, se trazó como meta determinar el impacto de la integración laboral de individuos con diversidad de capacidades en el cálculo de la carga impositiva a las ganancias de la entidad Contratistas Generales SAC durante el ejercicio fiscal 2017, para lo que utilizó la técnica de análisis documental, llegó a la conclusión de que a razón de los resultados obtenidos, la incorporación de trabajadores con capacidades diferentes en la plantilla de la organización Contratistas Generales SAC influye en la cuantía del gravamen sobre la utilidad que la compañía debe abonar anualmente.

Por otro lado, tenemos a Valencia (2022) quien en su trabajo de investigación de diseño descriptivo correlacional titulado “Beneficios tributarios e impuestos a la renta en la contratación de personas con discapacidad del sector salud. San Isidro 2021”, planteó como objetivo establecer la conexión existente entre el impuesto a la renta y los beneficios tributarios derivado de la inserción en el ambiente de trabajo de personal con capacidades limitadas en empresas del sector salud ubicadas en San Isidro durante el año 2021, y empleó el método de entrevista y un formulario para recopilar los datos necesarios, concluyó que existe una asociación significativa y directamente proporcional entre los incentivos fiscales y el impuesto sobre la renta al contratar individuos con discapacidad del sector salud -San Isidro 2021.

Así mismo Arias & Paredes (2018) en su proyecto de investigación titulado “Los beneficios tributarios generados a través del impuesto a la renta: caso contribuyentes especiales en la ciudad de Ambato”, en el que aplicaron una metodología cualitativa (puesto que la información fue recolectada mediante observación in situ, entrevista y análisis) concluyeron que: Las empresas que sí han utilizado incentivos fiscales, logran reducir su obligación tributaria entre un 5% hasta un 15% en comparación a las que no los aplican, lo que demostró que existe un impacto positivo en la optimización de recursos.

Benavides et al. (2023) en su investigación de tipo descriptivo-correlacional, con enfoque cuantitativo titulado “Estrategias de supervivencia empresarial de las pymes de la Ciudad de Pasto”, en la cual se aplicó un cuestionario tipo Likert a 221 empresas, encontraron que, en tiempos de crisis, la mayoría de las pymes optan por mejorar sus productos y acogerse a los estímulos fiscales en el impuesto a las ganancias. Esto sugiere que dichos beneficios inciden en la disminución del impuesto

a pagar, ayudando a la supervivencia de las organizaciones durante épocas económicamente difíciles.

Taboada (2018) en su proyecto de investigación de diseño descriptivo correlacional titulado “Efectos tributarios en la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas del sector privado” cuyo objetivo era corroborar que la inserción laboral de individuos con capacidades diferentes es igual de beneficiosa tanto para las compañías de capitales particulares como para los mismos individuos discapacitados - para lo que utilizó el análisis documental y los cuestionarios como técnica para obtener datos - llegó a la conclusión de que los actuales incentivos y beneficios tributarios orientados a fomentar este tipo de contrataciones no son suficientemente atractivos para las empresas privadas, dado que ellas buscan obtener un retorno económico mayor por la incorporación laboral de personas con capacidades limitadas.

Sin embargo, Velarde et al. (2018) en su estudio de diseño con método mixto el cual tiene por título “Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano”, se propuso analizar la participación de personas con capacidades diferentes en el sector laboral peruano, para lo cual empleó la técnica de encuesta electrónica y entrevistas semiestructuradas como mecanismos para recabar información, encontró que: no se está cumpliendo en la práctica con la integración al entorno del trabajo de individuos con capacidades limitadas, a pesar de que las leyes peruanas sí la contemplan. Aunque la mayoría de los encuestados declaran que sus empresas sí cumplen con dichos requerimientos y afirman tener una postura favorable hacia la contratación de los individuos con capacidades limitadas, lo cierto es que su inserción laboral sigue siendo baja. Según lo señalado en las entrevistas, esto se debe principalmente a la carencia de dispositivos de fiscalización y seguimiento desde el aparato público, así como a la ausencia de herramientas prácticas que puedan implementar las organizaciones para facilitar la incorporación de personas con capacidades limitadas a sus equipos de trabajo.

Finalmente, Ancajima & Becerra (2019) en su investigación titulada “Contratación laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en las empresas de servicios ubicadas en el distrito de Chiclayo, periodo 2018”,

persiguió como finalidad establecer de qué manera la integración ocupacional de personas con diversidad funcional produce un impacto beneficioso sobre el cálculo y pago del Impuesto a la Renta de las empresas de servicios del Distrito de Chiclayo durante el periodo 2018. Para ello aplicó un enfoque cualitativo para analizar esta relación y sus incidencias, y se encontró que únicamente la cuarta parte de las compañías de servicios integran en la actualidad a sus nóminas a colaboradores con discapacidad, siendo la principal razón los beneficios tributarios otorgados por el Estado, representando un 15%. Además, mediante un ejemplo práctico se comprobó la rebaja sustancial en la liquidación del pago del Impuesto a las ganancias al aprovechar estos beneficios, alcanzando un monto de 26.559 soles. Así, el 94% de los participantes de la encuesta corroboró que se produce un impacto beneficioso en la disminución de dicha carga fiscal derivada de la contratación de personas con capacidades limitadas.

Después de ver los antecedentes de investigación, tenemos que empezar a entender conceptos teóricos básicos para entender de lo que tratará el proyecto.

Antes de tratar el tema del impuesto a la renta, es fundamental entender de manera general a lo que se refiere la palabra impuesto. Mendoza et al. (2022) definen los impuestos como aquellos pagos obligatorios, hechos por los ciudadanos y empresas al gobierno, que usualmente no son establecidos para una destinación específica o contraprestación determinada. Sin embargo, sus beneficios se relacionan indirectamente con el pago realizado.

Por otra parte, Martínez & Mapén (2020) definen a los impuestos como el aporte monetario obligatorio que los ciudadanos de un territorio deben pagar al Estado representativo, para que éste pueda solventar las necesidades y gastos colectivos de la sociedad en general. Además, Castañeda & Villabona (2020) dicen que los impuestos constituyen una fuente relevante de recaudación tributaria para el Estado, a la vez que son una herramienta para repartir más equitativamente las riquezas y los ingresos entre la población.

Acosta (2019) concibe el impuesto a la renta como una carga fiscal que recae sobre las manifestaciones externas de riqueza. Estas pueden originarse a partir de

diversas fuentes, tales como el capital, el trabajo o cualquier actividad empresarial en la que se encuentre involucrado el sujeto pasivo del tributo. Sumado a esto, para entender lo importante que resulta lo que significa esta palabra para la investigación, tomamos lo dicho por Luna (2020) quien argumenta que el impuesto a las ganancias constituye uno de ingresos más importantes corrientes del Estado en Colombia.

Náñez (2018) define el beneficio fiscal o beneficio tributario como toda alteración del hecho imponible que reduce total o parcialmente el mismo o incluso puede llegar a eliminarlo. Además, Ortiz et al. (2022), menciona que tales incentivos sirven para estimular acciones o comportamientos benéficos a la colectividad, pudiendo ocurrir vía programas federales, estatales o municipales.

Por otra parte, Vayas et al. (2023), definen a los incentivos fiscales dentro del ámbito tributario como mecanismos gubernamentales para estimular ciertas actividades económicas o conductas específicas de los contribuyentes. Considerando lo expuesto por Yaguache et al. (2019) estos incentivos adoptan la modalidad de reducciones impositivas, créditos fiscales o deducciones extraordinarias, con la finalidad de fomentar fenómenos como la inversión, la innovación, la generación de empleo o la adopción de prácticas benéficas para la sociedad.

Rivera et al. (2022) comentan que el concepto de discapacidad hace referencia a un conjunto amplio de situaciones que incluyen deficiencias, limitaciones para realizar ciertas actividades y dificultades para participar plenamente en la vida social. Todos estos aspectos se interrelacionan e impactan entre sí, pudiendo agravarse o mejorar en función de factores tanto ambientales como personales de cada individuo. Es decir, se entiende la discapacidad de forma integral, como consecuencia de una compleja interacción de condiciones del entorno y de la persona.

Por otra parte, Arenas & Melo (2021) definen la discapacidad como una noción amplia y compleja que incluye diversos componentes: por un lado, deficiencias y limitaciones que afectan la capacidad de realizar ciertas actividades por parte de la persona, y, por otro lado, restricciones para su plena participación social. Estos componentes tienen una relación evolutiva e interactiva entre sí, pudiendo verse

impactados de forma positiva o negativa por circunstancias ambientales y características individuales.

Por otro lado, Ordoñez (2022) plantea una perspectiva novedosa sobre la discapacidad al utilizar el término "personas en situación de discapacidad" para referirse a este grupo poblacional. Sustenta que la discapacidad no se origina por causas puramente biológicas, sino que surge principalmente de la interacción de la persona con barreras y obstáculos generados social y culturalmente.

Según Chaves (2022), señala que uno de los problemas centrales es la visión médica que subyace a la definición legal de discapacidad en la Ley Orgánica sobre Discapacidades. Es decir, dicha legislación emplea este concepto para referirse exclusivamente a deficiencias físicas o mentales de una persona, ya sean discapacidades sensoriales, cognitivas, enfermedades mentales o padecimientos crónicos. Esta perspectiva resulta limitada, al circunscribir la discapacidad únicamente a condiciones individuales de salud, sin considerar las barreras sociales y del entorno que enfrentan los individuos con capacidades limitadas. Las estadísticas de la ONU indican que alrededor de mil millones de individuos, lo que equivale a aproximadamente el 15% de los habitantes del planeta, conviven con alguna forma de diversidad funcional. De ese total, cerca del 80% reside en estados con economías emergentes.

Por otro lado, Aristizábal (2021) en su investigación comenta que el modelo médico de discapacidad le atribuye esta condición a factores puramente biológicos, centrandolo en las deficiencias y limitaciones individuales de la persona. Bajo esta perspectiva, las respuestas sociales se enfocan en la rehabilitación y las personas con capacidades limitadas son vistas como objetos pasivos de intervenciones técnicas que en ocasiones no consideran sus preferencias y deseos."

## II. METODOLOGÍA

El estudio se enmarcó en la categoría de indagación de tipo aplicada, cuya finalidad es abordar cuestiones tangibles, responder a preguntas específicas o abordar situaciones del mundo real, se enfoca en la aplicación directa de conocimientos teóricos para abordar problemas reales o mejorar situaciones existentes. Álvarez (2020)

El estudio se desarrolló bajo un paradigma cuantitativo no experimental de tipo descriptivo siendo un método de investigación que se centró en recopilar datos numéricos y estadísticas para analizar y explicar relaciones entre variables, pero sin manipular deliberadamente las condiciones o variables de estudio. Este tipo de investigación tiene como objetivo principal comprender los vínculos de causalidad entre los factores analizados, identificando los motivos subyacentes a determinados fenómenos o hallazgos observados. Arias & Covinos (2021)

Investigación Cuantitativa: En este enfoque, se recopilan datos en forma numérica. Se utilizan técnicas cuantitativas, como encuestas, cuestionarios o análisis estadísticos, para medir y analizar variables y relaciones. Saldaña & Godos (2019)

Descriptiva: El estudio de carácter descriptivo se centra en detallar y caracterizar la realidad observada, sin buscar alterarla o influir en su desarrollo natural. Esto es adecuado cuando el objetivo es comprender y documentar la situación actual sin intervenir en ella. Álvarez (2020)

No Experimental: A diferencia de la investigación experimental, donde se manipulan deliberadamente variables independientes, en la investigación no experimental, los investigadores observan y recopilan datos sin realizar intervenciones o manipulaciones controladas. Se trata de observar y analizar situaciones tal como se presentan en su entorno natural. Álvarez (2020)

Variable Independiente (cuantitativa): Beneficio tributario al contratar personal discapacitado, comprende dos beneficios en el impuesto a la renta para promover la inclusión laboral de personas con capacidades limitadas: por un lado, una

deducción extra sobre los salarios pagados a los trabajadores discapacitados contratados, lo que se traduce en una rebaja del monto a tributar por este impuesto anual. Y por otro lado, una deducción adicional por los gastos en que se incurra para realizar ajustes especiales que permitan el adecuado desempeño de estos colaboradores con diversidad funcional” Ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad MIMP & CONADIS (2020)

Con el objetivo de medir la variable en cuestión, se utilizó la técnica de análisis documental, la cual involucra la revisión detallada, sistemática y profunda de documentos que contienen información relevante al problema de investigación. Mediante esta técnica se pudo identificar las características más importantes de la variable, entendiendo su magnitud y manifestaciones. Específicamente, a través del análisis riguroso de la documentación recopilada, se determinó y examinó exhaustivamente las diversas dimensiones o componentes que conforman dicha variable en su conjunto, posibilitando así su medición integral a través la extracción de información cualitativa y cuantitativa de forma organizada y objetiva.

Esta variable tuvo dos dimensiones, las cuales fueron: deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones y Deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables. Además, cada una de ellas conto con un indicador, los cuales fueron: resultados tributarios del hotel si contratara personal con discapacidad y resultados tributarios del hotel si contratara personal con discapacidad respectivamente. Estas dos variables se midieron bajo la escala de razón.

Variable Dependiente (cuantitativa): Impuesto a la renta, "se concibe como una carga fiscal que recae sobre las manifestaciones externas de riqueza. Estas pueden originarse a partir de diversas fuentes, tales como el capital, el trabajo o cualquier actividad empresarial en la que se encuentre involucrado el sujeto pasivo del tributo" (Acosta, 2019), con el fin de evaluar esta variable, se empleó la estrategia del análisis documental que permitió conocer las dimensiones en conjunto. Esta variable conto con dos dimensiones, deducciones e Impuesto resultante, que a su vez contaron con los indicadores: deducciones adicionales sobre las remuneraciones pagadas al personal con discapacidad, deducción adicional sobre gastos por ajustes razonables,

comparación del impuesto antes y después. Esta variable se midió bajo la escala de razón.

La población hace referencia al conjunto integral de elementos que poseen las características que se están estudiando en una investigación Sucasaire (2022). En este caso, el universo de análisis estuvo conformado por todos los registros documentales que contuvieran datos relevantes para analizar tanto la variable beneficios tributarios al contratar empleados con diversidad funcional y la variable impuesto a la renta, los entre los cuales estuvieron, Estado de resultado del hotel del periodo 2023, Planilla de remuneraciones del periodo 2023, Ley General de la Persona con Discapacidad numeral 47.2 y numeral 50.2, Decreto Supremo N° 287-2013-EF.

La muestra es subgrupo característico del universo total que seleccionas para analizar en tu estudio. Sucasaire (2022). En la presente investigación se utilizó la muestra censal que, según Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2013) la muestra censal debe abarcar en su totalidad a los individuos, fauna, flora, etc. Por lo tanto, la muestra siguió siendo los mismos documentos que contengan información que servirán para analizar tanto la variable beneficios tributarios al contratar personal diversidad funcional y la variable, impuesto a la renta, entre los que estuvieron, Estado de resultado del hotel del periodo 2023, Planilla de remuneraciones del periodo 2023, Ley General de la Persona con Discapacidad numeral 47.2 y numeral 50.2, Decreto Supremo N° 287-2013-EF.

El muestreo se refiere a la técnica de elegir de forma intencional y sistemática las empresas o empleadores específicos que formarán parte de tu muestra. Esto implica definir criterios claros y seleccionar aleatoriamente o de manera estratégica las empresas que participarán en tu estudio. El muestreo es fundamental para asegurar que el conjunto analizado sea fidedigno y que las conclusiones extraídas de tu investigación puedan extrapolarse a la población total. Otzen & Manterola (2019)

Para la presente investigación no se aplicó el muestreo.

La unidad de análisis Constituye el componente básico el elemento individual que se estudia y analiza en una investigación. Otzen & Manterola (2019). Para este estudio lo conformaron los distintos documentos que se utilizaron para analizar las variables de la investigación, los cuales serán Estado de resultado del hotel del periodo 2023, Planilla de remuneraciones del periodo 2023, Ley General de la Persona con Discapacidad numeral 47.2 y numeral 50.2, Decreto Supremo N° 287-2013-EF.

Tancara Q, (1993) sustenta que el análisis documental consiste en una serie de técnicas y métodos cuyo propósito es identificar, gestionar y conservar datos relevantes contenidos en fuentes documentales. Esta fase inicial permite, posteriormente, generar un documento novedoso que presente la información recopilada de forma estructurada, lógica y respaldada por argumentos sólidos.

En la ejecución de este estudio, se empleó la técnica de análisis documental, empleando como instrumento fichas de análisis documental. Esto permitió recoger información relevante relacionada con los elementos que conforman la materia de análisis en esta investigación.

El presente estudio se llevó a cabo de la siguiente manera: primero se consiguió la autorización de una empresa en la que se pueda aplicar el proyecto, después se procedió a buscar y plasmar antecedentes y base teórica que sustente el proyecto de investigación.

Luego se implementó la técnica de análisis documental, la cual se llevó a cabo a partir de la extracción de información mediante las fichas de análisis documental. Se identificaron documentos que incluían información para el análisis de las variables.

Una vez identificadas las fuentes de información, se procedió a determinar el porcentaje de empleados con diversidad funcional en la organización con el propósito de determinar el porcentaje de deducción que se aplicó para la deducción adicional, luego se procedió a hacer los cálculos respectivos para determinar cuál será el monto que se deducirá al impuesto.

Finalmente, se analizaron los resultados para determinar si el beneficio tributario de contratar personal discapacitado incide en el impuesto a la renta. Los resultados y conclusiones se presentaron en la tesis, junto con una discusión detallada de los hallazgos y la debida citación de las fuentes utilizadas.

Con el fin de reunir la información requerida para llevar a cabo el estudio, se empleó la técnica de análisis documental. Esta consiste en la selección y análisis de documentos que contengan datos importantes asociados al problema de investigación. Específicamente, se emplearon fichas de análisis documental para extraer, organizar y registrar los datos más pertinentes encontrados en la documentación consultada. Mediante la aplicación rigurosa de esta técnica se pudo obtener información válida y confiable acerca de las variables de interés para este estudio.

Resguardar la privacidad y el secreto de la identidad de los sujetos tendrá máxima importancia, garantizando que la información recopilada no se utilice para identificar a los participantes individualmente y que sus respuestas se mantengan anónimas. Los hallazgos del estudio se expusieron de manera imparcial y precisa, sin distorsiones para ajustarse a los objetivos de la investigación. Se citó adecuadamente todas las fuentes para prevenir el plagio y se atribuirá el material que no sea de autoría propia de manera apropiada. Se consideraron los posibles beneficios y perjuicios de la investigación para los individuos con capacidades limitadas y las empresas involucradas, priorizando la salvaguarda de sus prerrogativas y conveniencias. La transparencia en los métodos de investigación y la presentación de resultados se mantuvo como un principio rector, y se agradeció a las personas y organizaciones que contribuyeron a la investigación. Se aseguro la total sujeción a las estipulaciones normativas correspondientes, especialmente en lo concerniente a la confidencialidad y el resguardo de la información personal La revisión ética de la investigación se consideró si está disponible a través de un comité de ética o junta de revisión ética en la universidad. Estos principios éticos contribuyeron a la integridad y la credibilidad de la investigación.

### **III. RESULTADOS**

#### **Generalidades**

El Hotel en el que se aplicó la presente investigación es una empresa del sector de la hostelería que se constituyó el 27 de julio de 2011, fecha en la que además dio inicio a sus operaciones; fijó su sede tributaria en la ciudad de Tarapoto. Su giro comercial primordial es el alojamiento para estancias cortas.

El hotel en el que se aplicó la presente investigación además estuvo sujeto al Régimen General, y estuvo afectó además al régimen de la amazonia.

Los hallazgos derivados de este estudio se obtuvieron mediante una simulación, ya que el hotel no cuenta en su planilla con ninguna persona con discapacidad. Para fines de la investigación se le asignó a cada trabajador discapacitado el sueldo mínimo y el tiempo de trabajo en planilla de un año. Además, se aclara que, para poder hacer uso de estos beneficios tributarios, se debe cumplir con todos los requisitos que indica el D.S.Nº 287-2013-EF y el inciso x del artículo 21 del reglamento de la ley del impuesto a la renta.

### **Beneficios sobre las remuneraciones en el Hotel, año 2023**

Para deducir el porcentaje de deducción adicional sobre los salarios abonados a empleados con diversidad funcional, inicialmente se tuvo que determinar la proporción de trabajadores con capacidades diferentes que laboran en el hotel, este se obtuvo de multiplicar por cien el resultado de la división del total de trabajadores, entre el total de trabajadores discapacitados.

**Tabla 1**

*Determinación del porcentaje de trabajadores discapacitados que laboran Hotel*

Mes	Trabajadores	Trabajadores con discapacidad	Trabajadores con discapacidad 1 S/.	Total S/.
Enero	16	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Febrero	19	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Marzo	18	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Abril	18	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Mayo	18	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Junio	17	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Julio	18	1	S/ 2,142.25	S/ 2,142.25
Agosto	18	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Setiembre	18	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Octubre	19	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Noviembre	19	1	S/ 1,025.00	S/ 1,025.00
Diciembre	18	1	S/ 2,142.25	S/ 2,142.25
	216	12	S/ 14,534.50	S/ 14,534.50
Porcentaje de trabajadores discapacitados		6%		

Nota: En la tabla se presenta la cantidad total de empleados que prestaron servicios durante el año fiscal 2023. Asimismo, se detalla la cifra de personal con capacidades diferentes que formaron parte de la plantilla a lo largo del periodo 2023, junto con las remuneraciones percibidas; para los periodos de julio y diciembre, se incorpora la gratificación y el bono extraordinario (9%). Por último, se indica la proporción de colaboradores con discapacidad que forman parte de la organización.

Como el porcentaje (6%) de trabajadores con capacidades diferentes que laboran en la empresa no sobrepasa el 30%, según el inciso x del artículo 21 del reglamento de la ley del impuesto a la renta, el hotel sólo podrá deducir el 50% adicional del total de las remuneraciones pagadas a estos.

$$14,534.50 \times 50\% = 7267.5 \Rightarrow \text{deducción adicional}$$

Por otro lado, el tope máximo fijado para acogerse a este incentivo fiscal es de 24 salarios mínimos anuales por cada empleado con discapacidad. En aquellos casos en los que los trabajadores con discapacidad no completen un periodo de 12 meses de vínculo laboral, el importe adicional deducible no podrá superar el equivalente a 2 sueldos mínimos por cada periodo mensual laborado por cada colaborador con diversidad funcional.

$$1 \times 24(1025) = 24,600 \Rightarrow \text{limite}$$

Se observa que la deducción adicional no excede el tope establecido, en consecuencia, procedía acogerse a la totalidad del incentivo fiscal, lo que significa que el importe íntegro a descontar ascendió a 7,267.5 soles.

**Tabla 2**

*Determinación del impuesto a la renta con la deducción adicional*

Impuesto a la renta	Importe
Utilidades antes de adiciones y deducciones	28,188
Pérdida antes de adiciones y deducciones	
(+) Adiciones para determinar la renta imponible	25
(-) Deducciones para determinar la renta imponible	(7268)
Renta neta del ejercicio	20945
Renta neta imponible	20945
Total Impuesto a la renta	10% <b>2095</b>

Nota: La tabla presenta la determinación del impuesto sobre la renta obtenido después de considerar el descuento adicional derivado de los salarios abonados a los empleados con discapacidad, cuyo monto asciende a 7,268 soles.

Para calcular el beneficio tributario que se descontará del impuesto sobre la renta establecido en el inciso a) del artículo 3 del Decreto Supremo N° 287-2013-EF, se aplica el 3% sobre el total de los salarios anuales percibidos por los empleados con discapacidad, y el monto resultante constituirá el crédito a deducir.

$$14,534.50 \times 3\% = 436.04 \Rightarrow \text{Crédito}$$

Asimismo, el tope máximo del crédito tributario se calcula multiplicando el factor 1.44 por el salario mínimo vigente y por la cantidad total de empleados con discapacidad sobre el cual se estima la remuneración anual.

$$1.44 \times 1025 \times 1 = 1476 \Rightarrow \text{Límite}$$

Se constató que el crédito adicional no excedió el tope establecido, lo que permitió aplicar la totalidad del mismo. En consecuencia, el importe íntegro a descontar ascendió a 436.04 soles.

**Tabla 3**

*Aplicación de los créditos contra el impuesto a la renta*

	S/
Impuesto a la renta del ejercicio	2,095
Oros créditos sin derecho a devolución	(436)
Sub total	2,531
Pagos a cuenta mensuales del ejercicio	(6291)
<u>Impuesto a regularizar o saldo a favor</u>	<u>(4632)</u>

Nota: La tabla muestra el impuesto a la renta del ejercicio 2023 luego de haber aplicado las deducciones y adiciones; a este resultado se le aplica el crédito adicional obtenido por el pago de sueldos a los trabajadores discapacitados y los pagos a cuenta, que equivale a 436 y 6,291 respectivamente, quedando un saldo a favor de 4,632.

## Efecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en el Hotel 2023

**Tabla 4**

*Resultados con aplicación de los beneficios vs Resultados sin aplicación del beneficio*

Detalle	Sin aplicación de los beneficios	Con la aplicación de los beneficios
Utilidades antes de adiciones y deducciones	28,188	28,188
Pérdida antes de adiciones y deducciones	-	-
(+) Adiciones para determinar la renta imponible	25	25
(-) Deducciones para determinar la renta imponible		(7267)
<b>Renta neta del ejercicio</b>	<b>28,213</b>	<b>20,946</b>
Total impuesto a la renta (10%)	2,821	2,095
Oros créditos sin derecho a devolución		(436)
Pagos a cuenta mensuales del ejercicio	(6291)	(6291)
Impuesto a la renta por regularizar o saldo a favor	(3470)	(4632)

Nota: En la tabla se presenta la determinación del impuesto sobre la renta del ejercicio contable 2023, donde se toman en cuenta las deducciones aplicables por el beneficio tributario derivado de la incorporación de trabajadores con diversidad funcional a la planilla laboral.

### Contrastación de hipótesis

Para la investigación se planteó la siguiente hipótesis: Los beneficios tributarios al contratar personal discapacitado generan un impacto favorable en la determinación del impuesto a la renta de un hotel, los hallazgos del estudio fueron validados tras examinar los datos recopilados y contrastar la información derivada del análisis. Se identificó que la suma adicional calculada ascendió a 7,267 soles, lo que representa la mitad del monto total desembolsado en concepto de salarios a los empleados con discapacidad. Además, se estableció que el importe del crédito tributario aplicado en relación al impuesto sobre la renta anual fue de 436 soles.

Así mismo, al finalizar el periodo fiscal analizado, se observó que la determinación del impuesto a la renta anual arrojó un saldo positivo de 3,470 soles, sin tomar en cuenta los beneficios derivados de la deducción adicional y el crédito tributario correspondiente. No obstante, al incorporar estos incentivos en el cómputo, el resultado se tradujo en un saldo a favor de 4,632 soles, lo que representa una diferencia de 1,162 soles con respecto al escenario inicial.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El propósito central de este estudio fue determinar la incidencia del beneficio tributario de contratar personal discapacitado en el impuesto a la renta de un hotel en Tarapoto en el año 2023. Los resultados obtenidos demuestran que la contratación de trabajadores con diversidad funcional genera un impacto positivo en la determinación del impuesto a la renta del hotel, ya que permite acceder a deducciones adicionales que reducen el monto a pagar.

Los resultados obtenidos se alinean con las investigaciones previas en el campo. Particularmente, el estudio realizado por Vanegas (2020) arrojó luz sobre las estrategias que las organizaciones pueden implementar para optimizar su situación fiscal. Este autor destacó que las entidades tienen la posibilidad de reducir su carga impositiva al aprovechar las ventajas tributarias ofrecidas por la contratación de individuos con diversidad funcional, siempre y cuando superen el mínimo establecido por la normativa vigente. En una línea similar de investigación, el trabajo de Valencia (2022) profundizó en esta temática, llegando a la conclusión de que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los estímulos fiscales proporcionados por el estado y el impacto en el impuesto sobre la renta cuando las empresas incorporan a su plantilla trabajadores con capacidades diferentes. Estos hallazgos subrayan la importancia de las políticas de inclusión laboral no solo desde una perspectiva social, sino también desde un enfoque económico-financiero para las organizaciones.

Asimismo, los resultados son consistentes con los estudios de Silva (2022) y Huamanchumo (2018), quienes determinaron que el cumplimiento de la Ley 29973 y la incorporación de trabajadores con diversidad funcional en la plantilla tienen una influencia positiva en el cálculo del impuesto a la Renta de las organizaciones, traduciéndose en una reducción del monto a pagar por este concepto.

Sin embargo, es importante considerar perspectivas alternativas en este ámbito. El trabajo de Taboada (2018) presenta un enfoque diferente sobre la efectividad de los incentivos fiscales en la promoción de la inclusión laboral. Según su investigación, los estímulos tributarios actualmente vigentes, diseñados para

fomentar la contratación de personas con diversidad funcional, no logran generar el atractivo suficiente para el sector empresarial privado. Taboada argumenta que las organizaciones buscan un beneficio económico más sustancial como contrapartida por la incorporación de este colectivo a su fuerza laboral. Esta divergencia en los hallazgos puede atribuirse a las distintas metodologías empleadas en los estudios. Mientras Taboada centró su análisis en la percepción y expectativas de los empleadores, utilizando posiblemente métodos cualitativos como entrevistas o encuestas, la presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, orientado a medir el impacto real de los incentivos tributarios en la carga fiscal de las empresas, específicamente en el impuesto a la renta. Esta diferencia en los métodos de investigación podría explicar la variación en los resultados obtenidos, subrayando la complejidad del tema y la necesidad de abordarlo desde múltiples ángulos para obtener una comprensión integral.

En cuanto al primer objetivo específico planteado en esta investigación, se llevó a cabo un análisis detallado de los beneficios fiscales asociados a la contratación de personal con discapacidad. Los cálculos realizados para el ejercicio fiscal 2023 revelaron que el establecimiento hotelero en cuestión podría obtener una deducción adicional de 7,267.5 soles en su declaración de impuestos. Este hallazgo no es aislado y encuentra respaldo en investigaciones previas del sector. En particular, el estudio realizado por Ancajima & Becerra (2019) abordó esta temática desde una perspectiva práctica. Estos autores desarrollaron un caso de estudio donde demostraron, mediante una simulación numérica, cómo la aplicación de estos incentivos tributarios puede traducirse en una disminución significativa en la determinación final del Impuesto a la Renta. Su enfoque práctico permitió visualizar de manera tangible el impacto positivo que estos beneficios pueden tener en la carga fiscal de las empresas. La concordancia entre los resultados obtenidos en la presente investigación y los hallazgos de Ancajima & Becerra subraya la relevancia y el potencial de estos mecanismos fiscales como herramientas para promover la inclusión laboral, al tiempo que ofrecen ventajas económicas concretas para las organizaciones que los implementan.

En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que el crédito adicional que obtendría el hotel por la contratación de trabajadores discapacitados en el 2023

es de 436.04 soles. Este resultado guarda relación con lo expuesto por Ruiz et al. (2018), quienes señalan que numerosas empresas han accedido a exenciones en el pago de impuestos simplemente por contar con colaboradores que presentan alguna discapacidad, independientemente de las funciones que desempeñen. Así, se evidencia que estos créditos tributarios representan un beneficio tangible para las organizaciones.

Respecto al tercer objetivo específico, se calculó que el impuesto a la renta del hotel considerando los incentivos fiscales por contratar personal discapacitado en el 2023 resulta en un saldo a favor de 4,632 soles. Esto implica una reducción significativa en comparación con el escenario sin la aplicación de dichos beneficios. Esto se alinea con lo señalado por Arias & Paredes (2018) quienes encontraron que las empresas que utilizan estos incentivos fiscales logran reducir su pago del Impuesto a la Renta entre un 5% y 15% en comparación con aquellas que no los aplican.

Finalmente, en lo que concierne al cuarto objetivo específico de esta investigación, se realizó un análisis comparativo exhaustivo de las declaraciones del impuesto a la renta, considerando dos escenarios: uno con la aplicación de los beneficios fiscales por contratación de personal con discapacidad y otro sin estos incentivos. Los resultados de este ejercicio comparativo fueron reveladores, evidenciando una reducción sustancial en la carga tributaria cuando se implementaron los incentivos fiscales mencionados. Concretamente, se observó una diferencia favorable de 1,162 soles para el establecimiento hotelero al incorporar empleados con discapacidad. Esta disminución en el monto a pagar no solo valida la hipótesis inicialmente planteada, sino que también se alinea con investigaciones previas en el campo. Por ejemplo, el estudio reciente de Benavides et al. (2023) llegó a conclusiones similares, destacando el impacto positivo de estos beneficios tributarios en el cálculo final del impuesto a la renta, lo que se traduce en una reducción efectiva de la obligación fiscal. Es interesante contrastar estos hallazgos con la perspectiva ofrecida por Porcellato (2013), quien abordó el tema desde el ángulo opuesto. Este autor señaló que aquellas empresas que no incorporan a su plantilla a personas con capacidades diferentes están, en efecto, desaprovechando una oportunidad valiosa de optimización fiscal. Esta observación subraya no solo el

beneficio económico directo para las empresas, sino también el potencial de estos incentivos como herramienta para fomentar prácticas de inclusión laboral más amplias en el sector empresarial.

En cuanto al marco teórico, los resultados se alinean con los conceptos de Nández (2018) y Ortiz et al. (2022), quienes definen los beneficios tributarios como alteraciones del hecho imponible que reducen o eliminan el impuesto, con el fin de estimular acciones benéficas para la sociedad. Asimismo, coinciden con Yaguache et al. (2019), quienes señalan que estos incentivos adoptan la forma de reducciones, créditos o deducciones extraordinarias para fomentar la generación de empleo y prácticas socialmente responsables.

Respecto al concepto de discapacidad, los hallazgos se vinculan con la perspectiva integral propuesta por Rivera et al. (2022) y Arenas & Melo (2021), quienes la definen como una interacción compleja entre deficiencias individuales y barreras del entorno. Esto contrasta con la visión médica tradicional, criticada por Ordoñez (2022) y Chaves (2022), que circunscribe la discapacidad únicamente a condiciones de salud, sin considerar los obstáculos sociales y culturales que enfrentan estas personas.

Cabe resaltar que, no obstante, la implementación de estos incentivos fiscales, el panorama del empleo para los individuos con discapacidad en el Perú sigue siendo desfavorable, tal como lo señalan Imacaña & Villacrés (2022) y Velarde et al. (2018). Esto sugiere que, si bien los beneficios tributarios representan un paso importante hacia la construcción de un entorno laboral más inclusivo, aún es necesario seguir impulsando políticas y mecanismos que garanticen una integración completa y significativa de los individuos con capacidades diferentes en el mercado laboral.

## **V. CONCLUSIONES**

El presente trabajo tuvo el propósito principal de evaluar el impacto del beneficio tributario de contratar personal discapacitado en el impuesto a la renta de un hotel en Tarapoto durante el año 2023. Con base en los hallazgos derivados del análisis realizado, se pudo concluir lo siguiente:

Los resultados del estudio revelaron que la incorporación de individuos con diversidad funcional al mercado laboral genera un efecto favorable en el cálculo del impuesto sobre la renta. Esto se debe a que, al acogerse a los incentivos fiscales previstos en la legislación vigente, el hotel obtendría un saldo a favor de 4,632 soles, en contraste con los 3,470 soles que resultaría si no se aplicaran dichos beneficios. Esta diferencia de 1,162 soles representa una ventaja económica significativa para el establecimiento hotelero.

Con respecto al primer objetivo específico, se calculó que la deducción adicional que obtendría el hotel por contratar personal discapacitado en el año 2023 asciende a 7,267.5 soles. Este beneficio se deriva de aplicar el 50% de deducción adicional sobre los salarios abonados a los empleados con discapacidad, lo que se traduce en una reducción del monto imponible utilizado para la determinación del impuesto a la renta.

En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que el crédito adicional que obtendría el hotel por la contratación de trabajadores discapacitados en el 2023 es de 436.04 soles. Este monto resulta de aplicar el 3% a los salarios anuales del personal con diversidad funcional y se deduce directamente del impuesto a la renta del ejercicio.

Respecto al tercer objetivo específico, se calculó que el impuesto a la renta del hotel considerando los beneficios tributarios por contratar personal discapacitado en el 2023 resulta en un saldo a favor para la empresa de 4,632 soles, lo que implica una reducción significativa en comparación con el escenario sin la aplicación de dichos incentivos fiscales.

Finalmente, en relación al cuarto objetivo específico, al comparar las declaraciones del impuesto a la renta sin y con la aplicación de los beneficios tributarios, se evidenció una diferencia de 1,162 soles a favor del hotel cuando contrata personal discapacitado. Esto demuestra que aprovechar estos incentivos fiscales genera un ahorro sustancial para la empresa al momento de cumplir con sus deberes tributarios.

Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada y coinciden con lo expuesto por diversos autores, quienes señalan que los beneficios tributarios constituyen una herramienta efectiva para promover la contratación de trabajadores con discapacidad y, a su vez, generar un impacto positivo en la determinación del impuesto a la renta de las organizaciones.

No obstante, es importante destacar que, si bien estos incentivos fiscales representan un avance hacia la construcción de un entorno laboral más inclusivo, aún es necesario seguir impulsando políticas y mecanismos que garanticen una participación efectiva y plena de los individuos con discapacidad en el mercado de trabajo. La inclusión laboral no debe limitarse únicamente a los beneficios económicos, sino que debe basarse en una cultura organizacional que reconozca el valor de las diferencias y fomente la equidad de posibilidades para todos los trabajadores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se formulan las siguientes recomendaciones:

Se recomienda al Estado peruano fortalecer los mecanismos de fiscalización y seguimiento para garantizar el cumplimiento efectivo de la Ley 29973, que determina la cuota de contratación de individuos con diversidad funcional en las empresas. Según Velarde et al. (2018), la escasa participación laboral de este grupo se atribuye principalmente a la carencia de dispositivos de control desde el aparato público. Por lo tanto, es imprescindible implementar estrategias de supervisión que las empresas alcancen la proporción requerida de contratación y aprovechen los beneficios tributarios asociados.

Asimismo, se sugiere al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) desarrollar herramientas prácticas y programas de capacitación dirigidos a las empresas, para propiciar la integración de individuos con diversidad funcional en sus equipos de trabajo. Tal como señalan Jasper & Waldhart (2021), los empleadores aún albergan preocupaciones sobre cómo llevar a cabo de manera efectiva la integración laboral de este colectivo. Por ello, es fundamental brindarles orientación y recursos que les permitan superar estas barreras y crear entornos de trabajo inclusivos.

Por otro lado, se recomienda a las empresas del sector hotelero aprovechar al máximo los incentivos fiscales asociados a la inclusión de empleados con capacidades diferentes, no solo para reducir su carga fiscal, sino también para promover la diversidad y la inclusión en sus organizaciones. Según Vanegas (2020), las compañías pueden maximizar estos incentivos si amplían la proporción de trabajadores con discapacidad más allá de los umbrales de contratación obligatoria. Además, como sugieren Córdova-León et al. (2022) aplicar incentivos fiscales mejora el desempeño económico de las empresas que los involucran. Estas firmas disfrutaron de una mejor salud financiera, ya que pueden beneficiarse de la reducción de la carga fiscal, lo que fomenta la inversión.

En cuanto a recomendaciones metodológicas para futuros estudios, se sugiere ampliar el alcance de la investigación a otros sectores económicos, con el fin de comparar el impacto de los beneficios tributarios en diferentes contextos empresariales. Asimismo, sería valioso complementar el análisis cuantitativo con técnicas cualitativas, como entrevistas a profundidad, para explorar las percepciones y experiencias de los trabajadores con discapacidad y los empleadores frente a estos incentivos fiscales. Esto permitiría obtener una comprensión más integral del fenómeno estudiado. Según Rincon Soto, Soledispa-Cañarte, Sumba-Bustamante, Burbano-Gómez, & Jiménez-Granizo (2023) El progreso del saber científico y los avances tecnológicos se ven impulsados por el creciente reconocimiento de la relevancia de contar con una variedad de enfoques metodológicos sólidos y bien fundamentados. Esto se ve reflejado en el carácter multidisciplinario y cooperativo que caracteriza la investigación sobre perspectivas analíticas, así como en la tendencia cada vez mayor hacia estudios que combinan diferentes técnicas, la integración de conocimientos provenientes de distintas áreas y la adopción de prácticas de ciencia abierta.

Finalmente, se sugiere a los centros educativos superiores y organismos dedicados a la investigación promover estudios interdisciplinarios que aborden la cuestión de la participación laboral de individuos con diversidad funcional desde diferentes enfoques, como el legal, el social y el económico. Según Imacaña & Villacrés (2022), es urgente impulsar espacios de diálogo e inclusión con la ciudadanía para propiciar una integración más amplia y apropiada de los derechos de este colectivo históricamente discriminado. La generación de conocimiento científico en torno a esta temática es fundamental para orientar políticas públicas y prácticas empresariales que fomenten el desarrollo de una comunidad más igualitaria e inclusiva

## REFERENCIAS

- Aburto, K., & Pozo, M. (2017). Influencia de la calidad de servicio en la satisfacción del cliente de la empresa de transporte ITTSA BUS ubicado en Trujillo ruta Trujillo - Lima 2017. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Acosta, T. I. (2019). *Tributación del impuesto a la renta sobre las ganancias provenientes de actos ilícitos: Una propuesta de no sujeción*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2540>
- Álvarez, A. (2020a). Clasificación de las investigaciones. *Repositorio Institucional - Ulima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Álvarez, A. (2020b). Clasificación de las investigaciones. *Repositorio Institucional - Ulima*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Ancajima, L. M., & Becerra, S. del M. (2019). *Contratación laboral de personas con discapacidad y su efecto en el impuesto a la renta en las empresas de servicios ubicadas en el distrito de Chiclayo, periodo 2018*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2002>
- Arenas, A. del P., & Melo, D. E. (2021). Una mirada a la discapacidad psicosocial desde las ciencias humanas, sociales y de la salud. *Hacia la Promoción de la Salud*, 26(1), 69-83. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2021.26.1.7>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, M. G., & Paredes, E. E. (2018). Los beneficios tributarios generados a través del impuesto a la renta: Caso contribuyentes especiales en la ciudad de Ambato. *Ojeando la Agenda*, 55, 1.

- Aristizábal, K. V. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar*, 21(40), Article 40. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2021.1a05>
- Benavides, L. E. B., Goyes, S. L., & López, V. H. (2023). Estrategias de supervivencia empresarial de las pymes de la Ciudad de Pasto. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), Article 9. <https://doi.org/10.52080/10.52080/rvgluz.28.e9.6>
- Castañeda, V. M. C., & Villabona, J. O. (2020). El impuesto sobre la renta empresarial en Colombia: Su tasa efectiva y su relación con la inversión. *Apuntes del Cenes*, 39(70), Article 70. <https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n70.2020.10493>
- Centurión Rodríguez, C. I., & Palacios Carrasco, E. C. (2016). El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, agencia España - Trujillo, 2016. Trujillo: universidad Privada Antenor Orrego.
- Chaves, D. G. A. (2022). *La declaratoria de interdicción de personas con discapacidad mental en sede notarial en el Ecuador*. Editorial Ebooks.
- Chura, A., & Gonçalves, J. (2023). Percepções de Psicólogos Organizacionais Sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência em Empresas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003250490>
- Congreso de la República del Perú. (24 de Diciembre de 2012). Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad. El Peruano. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

- Córdova-León, F., Duque-Espinoza, G., Aguirre-Quezada, J. C., & Sigüencia-Muñoz, A. (2022). Tax incentives and financial performance: empirical evidence of Ecuadorian companies. *Journal of Management*, 1-20.
- Espinosa-Jaramillo , M. T., & Ricón-Castillo, E. L. (2023). Special deductions and the hiring of people with disabilities, the effect of ignorance in private companies in Ecuador. *Salud, Ciencia y Tecnología – Serie de Conferencias*, 1-16.
- Eurofound. (2021). Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States. Publications Office of the European Union, 1-75.
- Hernandes Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2013). *Metodología de Investigación*. Mexico  
<https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.df>
- Hernández Sampieri, R., & Medoza. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw Hill.
- Honorato Alves , P. P., Simões Bezerra, H. J., & Lucena Torres, T. (2022). Inclusion of people with disabilities at work: Integrative review. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 1-19.
- 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*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33760>

- Imacaña, S. A., & Villacrés, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), Article S1. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- INEI. (2019). *INEI :: Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017*. INEI. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1675/](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/)
- Jasper, C. R., & Waldhart, P. (2021). Retailer perceptions on hiring prospective employees with disabilities. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 19(1), 116-123. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2011.10.003>
- Licite-Kurbe, L., & Sevcuna, L. (2022). Examination of the experience of work integration social enterprises in latvia. *Research for rural development*, 194-201.
- Luna, J. L. (2020). Una reforma tributaria integral con parámetros OECD para Colombia. *Cuadernos de administración*, 36(68), 82-95.
- Martínez, J. G., & Mapén, F. de J. (2020). Análisis de estímulos fiscales para empresas mexicanas que fomenten la inclusión laboral de personas discapacitadas. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 26-40. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.026>
- Mendoza, H. A., Campo-Robledo, J. A., & Clavijo, P. H. (2022). *Estudios sobre el ingreso y el gasto público en Colombia*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/82323d41-1a3f-4f73-8454-d6115075de0d>

- MIMP, M. de la M. y P. V., & CONADIS, C. N. para la I. de la P. con D. (2020). *Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>
- Náñez, S. (2018). Análisis del beneficio fiscal a favor de la familia en los tributos cedidos en la España de las autonomías: Periodo 2000-2015. *Derecho PUCP*, 80, Article 80. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201801.013>
- OIT. (2019, abril 28). *Discapacidad y trabajo* [Documento]. [http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm)
- Ordoñez, A. O. (2022). Educación superior, discapacidades y pandemia. Reflexiones desde Ecuador\*. *Nómadas*, 56, 131-151.
- Organización de las Naciones Unidas. (13 de June de 2022). La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar. Recuperado el 8 de October de 2023, de UN News: <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>
- Ortiz, A. C. T. D. T., Brandão, L. P., Rabelo, J. S., Gama, L. U., & Malvestio, A. C. (2022). Incentivos fiscais como instrumento de política ambiental: Uma análise do IPTU Verde de municípios mineiros. *urbe. Revista Brasileira de Gestão Urbana*, 14, e20210181. <https://doi.org/10.1590/2175-3369.014.e20210181>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2019). *Sampling techniques on a population study*. *Int. J. Morphol.* 35(1), 227-232.

- Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde E Sociedade*, 29(4). <https://doi.org/10.1590/s0104-12902020190724>
- Porcellato, C. (2013). «*La contratación de personas con discapacidad y su incidencia en el pago del impuesto a la renta de las sociedades legalmente constituidas en el cantón Ambato*». [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/7247>
- Rincon Soto, I. B., Soledispa-Cañarte, B. J., Sumba-Bustamante, R. V., Burbano-Gómez, Z. d., & Jiménez-Granizo, F. P. (2023). ABORDAJES METODOLÓGICOS Y PARADIGMAS EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA:
- Rivera, D. M., Tovar, L. Á., Jacome, S. J., & Villaquirán, A. F. (2022). Descripción de la discapacidad y sus determinantes en personas con hemiparesia/hemiplejia del suroccidente de Colombia. *Hacia la Promoción de la Salud*, 27(2), 71-87. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2022.27.2.6>
- Ruiz, J., Enderica, O., Armijos, V., Regnault, M. D., Chamba, S., Palomeque, M., & Bermeo, J. (2018). *Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de trabajadores con discapacidad*. 39(4), 27.
- Saldaña, J. P. C., & Godos, L. A. de los. (2019). DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS DE POSGRADO. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.32544/psicologia.v7i2.660>
- Slocum, S. (2018). Employment opportunities for people with disabilities in Alajuela, Costa Rica. *UNED Research Journal*, 110-113.

- Silva, L. E. (2022). Incidencia de la Ley 29973 en el cálculo del impuesto a la renta, caso empresa EL DORADO S.A.C; Tumbes 2021. *Universidad Nacional de Tumbes*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63809>
- Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación*. Sucasaire Pilco, Jorge. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3096>
- Taboada, J. M. (2018). Efectos tributarios en la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas del sector privado. *Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13652>
- Tancara Q, C. (1993). La investigación documental. *Temas Sociales*, (17), 91-106. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n17/n17a08.pdf>
- Valencia, E. K. (2022). Beneficios tributarios e impuestos a la renta en la contratación de personas con discapacidad del sector salud. San Isidro 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104360>
- Vanegas, E. N. (2020). *Análisis de la contratación de personas con discapacidad como beneficio tributario para el impuesto a la renta, Guayaquil 2018* [bachelorThesis, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52559>
- Vayas López, Á. H., Tobar Vasco, G. H., Sánchez Herrera, B. J., Barreno Córdova, C. A., & Ortiz Roman, H. D. (2023). Evaluación del impacto de las reformas tributarias en los incentivos fiscales para fomentar las actividades económicas del sector comercial de la provincia de Tungurahua. *Runas Journal of Education and Culture*, 14.

Velarde, A., Llinas, X., & Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 57-78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>

Yaguache, M. F., Higuerey, Á. A., & Inga, E. R. (2019). Incentivos fiscales, liquidez y solvencia en las empresas del Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(2), Article 2. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i2.31498>

## Anexos

### Anexo 1

#### Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
<b>Beneficio tributario al contratar personal discapacitado</b>	“Comprende la deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas y la deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad” (Ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad (MIMP & CONADIS, 2020)	Para medir esta variable se utilizará la técnica del análisis documental que permitirá conocer las dimensiones en conjunto	Deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones  Deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables	Resultados tributarios de del hotel si contratara personal con discapacidad  Resultados tributarios de del hotel si contratara personal con discapacidad	RAZÓN	Ficha de análisis documental Determinación del porcentaje a deducir sobre las remuneraciones de los trabajadores con discapacidad Decreto supremo N° 287-2013-EF
<b>Impuesto a la renta</b>	"Es un impuesto que grava los signos	Para medir esta variable	Deducciones	Deducciones adicionales sobre	RAZÓN	Ficha de análisis documental

<p>externos de riqueza, la misma que puede ser obtenida por distintas fuentes ya sea capital, trabajo o alguna actividad empresarial a la que se dedique el contribuyente" (Acosta, 2019)</p>	<p>se utilizará la técnica del análisis documentario que permitirá conocer las dimensiones en conjunto</p>	<p>Impuesto resultante</p>	<p>las remuneraciones pagadas al personal con discapacidad</p>	<p>Estado de resultados Determinación del Impuesto a la Renta de tercera categoría 2023 Aplicación de los créditos contra el Impuesto a la Renta Resultados con aplicación del crédito Vs Resultados sin aplicación del crédito Decreto supremo N° 287-2013-EF</p>
			<p>Deducción adicional sobre gastos por ajustes razonables</p>	
			<p>Comparación del impuesto antes y después</p>	

## Anexo 2

### Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable / Dimensiones	Metodología	
¿Cómo incide el beneficio tributario de contratar personas discapacitadas en las empresas en el análisis del impuesto a la renta?	<b>Objetivo General</b>	El beneficio tributario al contratar personas con discapacidad incide de forma positiva en el impuesto a la renta de un hotel, 2023.	<b>Variable 1:</b>	Tipo y diseño de investigación	
	- Determinar la incidencia del beneficio tributario de contratar discapacitados en el impuesto a la renta de un hotel Tarapoto – 2023.		Beneficio al contratar personal discapacitado	La investigación será cuantitativa, con diseño no experimental descriptivo.	
	<b>Objetivos específicos</b>		Deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones		
	Calcular la deducción adicional por contratar personal discapacitado que obtendría un hotel, Tarapoto – 2023		Deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables		M = Reportes, documentos acerca del impuesto a la renta.
	- Calcular el crédito adicional por contratar personal discapacitado que obtendría un hotel, Tarapoto – 2023			<b>Variable 2:</b>	X1 = Beneficio de contratar personal con discapacidad
				Impuesto a la renta	X2= Impuesto a la renta
		<b>Dimensiones</b>	r= Incidencia de las variables		
			<b>Dimensiones</b>	Población y muestra:	
			Deducciones	<b>La población</b> son todos los documentos que contengan información que nos servirán para analizar tanto la variable beneficios tributarios al contratar personal con discapacidad y la variable impuesto a la renta.	
			Impuesto resultante		

- Comparar las declaraciones del impuesto a la renta sin beneficios tributarios y con beneficios tributarios.

**La muestra** son todos los documentos que contengan información que nos servirán para analizar tanto la variable beneficios tributarios al contratar personal con discapacidad y la variable, impuesto a la renta.

## Anexo 2

Ficha de análisis documental

*Determinación del porcentaje a deducir sobre las remuneraciones de los trabajadores con discapacidad*

Meses	Trabajadores con discapacidad	Trabajador 1 S/	Total
Enero			
Febrero			
Marzo			
Abril			
Mayo			
Junio			
Julio			
Agosto			
Setiembre			
Octubre			
Noviembre			
Diciembre			
Total S/			
Deducción adicional 50%			
Nota:			

*Determinación del Impuesto a la Renta de tercera categoría*

Descripción	Total S/
Utilidad antes de adiciones y deducciones	
Pérdida antes de adiciones y deducciones	
(+) Adiciones para determinar la renta imponible	
(-) Deducciones para determinar la renta imponible	
<b>Renta neta del ejercicio</b>	
Participación de los trabajadores	
Renta neta imponible	
<b>Total Impuesto a la renta</b>	

*Nota:*

*Aplicación de los créditos contra el Impuesto a la Renta*

	S/
Impuesto a la Renta del ejercicio	
Pagos a cuenta mensuales	
Créditos por remuneración de los trabajadores discapacitados	
Créditos por ajustes razonables	
Impuesto	

*Nota:*

*Resultados con aplicación del crédito Vs Resultados sin aplicación del crédito*

---

Detalle

Utilidad antes de adiciones y deducciones

(+) Adiciones para determinar la renta imponible (-) Deducciones para determinar la renta imponible

**Renta neta del ejercicio** Total Impuesto a la renta Pagos a cuenta mensuales

Créditos por remuneración de los trabajadores discapacitados

**Impuesto a la renta por regularizar S/**

---

*Nota:*

*Ficha de observación del estado de resultados*

FORMATO 3.20: ESTADO DE RESULTADOS POR FUNCIÓN DEL 01.01 AL 31.12" (1)

EJERCICIO:

2018

RUC:

APELLIDOS Y NOMBRES, DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL: FROTINSA

DESCRIPCIÓN	EJERCICIO O PERIODO
INGRESOS	
<b>Ventas Netas (ingresos operacionales)</b>	
<b>Otros Ingresos Operacionales</b>	
Total de Ingresos Brutos	
<b>Costo de ventas</b>	
<b>Otros Costos de Ventas</b>	
UTILIDAD BRUTA	
GASTOS	
Gastos Operacionales	
<b>Gastos de Administración</b>	
<b>Gastos de Venta</b>	
UTILIDAD OPERATIVA	
Otros Ingresos (gastos)	
<b>Ingresos Financieros</b>	
<b>Gastos Financieros</b>	
<b>Otros Ingresos</b>	
<b>Otros Gastos</b>	
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	
<b>Impuesto a la Renta</b>	
UTILIDAD NETA	