

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“EL FACTOR HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LAS
CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LOS
ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE DE LA PROVINCIA DE
LEONCIO PRADO”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES, MENCIÓN: ECONOMÍA Y
SOCIOLOGÍA**

TESISTA: JIMMY ROSHIMBER BAZAN RIVERA

ASESOR: DR. VÍCTOR PEDRO CUADROS OJEDA

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

*A Jehová Dios, por brindarme la vida y
permitirme trabajar en lo que me apasiona;
a mis padres, esposa e hijos con tierno
cariño y amor.*

AGRADECIMIENTOS

- ✓ A los profesores de la escuela de posgrado de la UNHEVAL en especial al Econ. Dr. Victor Cuadros Ojeda, por la confianza y asesoramiento durante todo el proceso del proyecto e informe de tesis.

- ✓ A los profesores de la UNAS, Dr. Efraín Esteban Churampi, Dr. Luis Morales y Chocano, Dr. Varely Esteban Barzola y al M.Sc. Alex Rengifo Rojas, por la orientación metodológica y estadística.

- ✓ Al Abog. William Estrella Basilio, director zonal de comercio exterior y turismo en la provincia de Leoncio Prado, por la información y experiencia sobre la situación de los trabajadores en los establecimientos de hospedaje.

- ✓ A la Lic. en Turismo Ofelia Llerena Mallqui, subgerencia de promoción y turismo de la Municipalidad provincial de Leoncio Prado, por los conocimientos y experiencia en el sector turismo.

RESUMEN

El objetivo del estudio fue evaluar la influencia del factor humano: los años de estudio, experiencia, capacitación y ocupación laboral sobre las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado. La investigación se basó en el concepto de trabajo decente y teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Es explicativa con enfoque cuantitativo donde, participaron 110 trabajadores en la ocupación de recepción y limpieza distribuidos en 34 establecimientos de hospedaje. En la recolección de datos se aplicó una encuesta, utilizando un cuestionario de 15 preguntas entre cerradas y abiertas. Posteriormente, se aplicó un modelo de regresión probit multinomial ordenado. En los resultados, la prueba global de Wald al 99% de nivel de confianza sin problemas de heteroscedasticidad, indica que los años de estudio, experiencia, capacitación y ocupación laboral influyen positiva y significativamente en las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje. Los años de estudios aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 9,34% donde, el 48.05% posee educación superior y el 51.95% se encuentra en educación básica regular. Cada año adicional en los años de experiencia aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 11.1% donde, más del 50% tiene hasta un año de experiencia laboral. la participación en las capacitaciones aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 86.7% donde, el 62% no participa en capacitaciones. La ocupación laboral no estadísticamente significativo, no obstante, el área de Recepción tiene menores trabajadores en condiciones de trabajo decente.

Palabras Clave: Factor Humano, Condiciones de trabajo, Sindicalización.

ABSTRACT

The objective of the study was to evaluate the influence of the human factor: years of study, experience, training and job occupation on decent work conditions in accommodation establishments in the province of Leoncio Prado. The research was based on the concept of decent work and the theory of labor market segmentation. It is explanatory with a quantitative approach where 110 workers participated in the reception and cleaning occupation distributed in 34 lodging establishments. In the data collection a survey was applied, using a questionnaire of 15 questions between closed and open. Subsequently, an ordered multinomial probit regression model was applied. In the results, the global Wald test at 99% confidence level without heteroscedasticity problems, indicates that years of study, experience, training and job occupation positively and significantly influence decent working conditions in accommodation establishments. Years of studies increase the probability of having decent working conditions by 9.34% where 48.05% have higher education and 51.95% are in regular basic education. Each additional year in years of experience increases the probability of having decent working conditions by 11.1% where, more than 50% have up to one year of work experience. Participation in training increases the probability of having decent working conditions in 86.7%, where 62% do not participate in training. The labor occupation is not statistically significant, however, the Reception area has minor workers in decent working conditions.

Key Words: Human Factor, Working conditions, Unionization.

RESUMO

O objetivo do estudo foi avaliar a influência do fator humano: anos de estudo, experiência, formação e ocupação profissional nas condições de trabalho digno em estabelecimentos de alojamento da província de Leôncio Prado. A pesquisa baseou-se no conceito de trabalho decente e na teoria da segmentação do mercado de trabalho. É explicativo com abordagem quantitativa onde 110 trabalhadores participaram da ocupação de recepção e limpeza, distribuídos em 34 estabelecimentos de hospedagem. Na coleta de dados foi aplicado um survey, utilizando um questionário de 15 questões entre fechadas e abertas. Posteriormente, um modelo de regressão probit multinomial ordenado foi aplicado. Nos resultados, o teste de Wald global com nível de confiança de 99% sem problemas de heterocedasticidade, indica que anos de estudo, experiência, treinamento e ocupação profissional influenciam positiva e significativamente as condições de trabalho decentes em estabelecimentos de hospedagem. Os anos de estudos aumentam em 9,34% a probabilidade de ter condições de trabalho dignas, sendo 48,05% com ensino superior e 51,95% com ensino fundamental regular. Cada ano adicional em anos de experiência aumenta a probabilidade de condições de trabalho decentes em 11,1%, sendo que mais de 50% têm até um ano de experiência profissional. A participação em treinamentos aumenta a probabilidade de condições de trabalho dignas em 86,7%, dos quais 62% não participam de treinamentos. A ocupação laboral não é estatisticamente significativa, no entanto, a área de Recepção possui trabalhadores menores em condições de trabalho dignas.

Palavras-chave: Fator Humano, Condições de trabalho, Sindicalização.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
RESUMO.....	vi
ÍNDICE.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Fundamentación del problema de investigación:.....	1
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.3. Viabilidad de la investigación.....	5
1.4. Formulación del problema.....	6
1.4.1. Problema general.....	6
1.4.2. Problemas específicos.....	6
1.5. Formulación de los objetivos.....	6
1.5.1. Objetivo general.....	6
1.5.2. Objetivos específicos.....	6
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. A nivel Internacional.....	7
2.1.2. A nivel nacional.....	21
2.2. Bases Teóricas.....	23
2.2.1. Mercado y trabajo.....	23
2.2.2. Dimensiones del Trabajo decente.....	25
2.2.3. Características de las condiciones de trabajo decente.....	26
2.2.4. El factor humano: Educación, experiencia, capacitación y ocupación.....	34
2.3. Bases conceptuales.....	35
2.4. Bases filosóficas.....	44
2.5. Bases epistemológicas.....	45
2.6. Bases antropológicas.....	47
CAPITULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	49
3.1. Formulación de la hipótesis general y específicas.....	49
3.1.1. Hipótesis general.....	49

3.1.2. Hipótesis específica	49
3.2. Operacionalización de Variables.....	50
3.2.1. Variable independiente X	50
3.2.2. Variable dependiente Y.....	50
3.2.3. Modelo y matriz de operacionalización	50
3.3. Definición operacional de las variables.....	53
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	54
4.1. Ámbito de estudio	54
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	54
4.3. Población y muestra	54
4.4. Diseño de investigación.....	56
4.5. Técnicas e instrumentos	57
4.5.1. Técnicas	57
4.5.2. Instrumentos	58
4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos	58
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	59
4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos.....	60
4.6.1. Técnica para el procesamiento de los datos	60
4.6.2. Técnica para el análisis de datos	62
4.7. Aspectos éticos.....	63
CAPITULO V. RESULTADOS.....	64
5.1. Análisis descriptivo de los trabajadores en los establecimientos de hospedaje.....	64
5.1.1. Descripción general de los trabajadores	64
5.1.1.1. Edad del trabajador en los servicios de Limpieza y Recepción	64
5.1.1.2. Trabajadores requeridos según sexo	65
5.1.1.3. Estado civil	66
5.1.1.4. Número de hijos por trabajador.....	67
5.1.1.5. Centro de Salud de los trabajadores	68
5.1.2. Descripción de las condiciones de trabajo decente	69
5.1.2.1. Remuneración mínima vital según ocupación, horas, sexo y educación.	69
5.1.2.2. Jornada laboral.....	73
5.1.2.3. Modalidad contractual	74
5.1.2.4. Sindicalización.....	75
5.1.2.5. Dialogo social con el empleador y gobierno	76
5.1.2.6. Indicador compuesto de las condiciones de trabajo decente	77

5.1.3. Descripción del Nivel educativo de los trabajadores	78
5.1.3.1. Nivel educativo en Recepción y Limpieza	78
5.1.3.2. Nivel educativo en Recepción y Limpieza según sexo	79
5.1.4. Descripción de la experiencia laboral de los trabajadores	80
5.1.4.1. Experiencia laboral	80
5.1.4.2. Experiencia laboral según sexo	81
5.1.5. Capacitación laboral de los trabajadores	82
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	83
5.2.1. Prueba de relevancia global	84
5.2.2. Prueba de significancia individual de parámetros	84
5.2.3. Efectos marginales de trabajo decente	85
5.3. Discusión de resultados	87
5.4. Aporte científico de la investigación	91
CONCLUSIONES.....	92
SUGERENCIAS.....	94
REFERENCIAS.....	96

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Consistencia.

ANEXO 02. Consentimiento informado para los participantes de investigación

ANEXO 03. Formato de cuestionario de encuesta

ANEXO 04. Validación de los Instrumentos por Jueces

ANEXO 05. Establecimientos de hospedaje y número de trabajadores en Recepción

ANEXO 06. Establecimientos de hospedaje y número de trabajadores en Limpieza

ANEXO 07. Tabulación de datos de los trabajadores en el área de Recepción

ANEXO 08. Indicador de trabajo decente para el área de Limpieza

ANEXO 09. Indicador de trabajo decente para el área de Recepción

ANEXO 10. Condición según sexo

ANEXO 11. Nivel educativo de los trabajadores por Ocupación

ANEXO 12. Nivel educativo de los trabajadores en Recepción según sexo

ANEXO 13. Nivel educativo de los trabajadores en Limpieza según sexo

ANEXO 14. Personal requerido de acuerdo a su experiencia laboral

ANEXO 15. Modalidad contractual de los trabajadores

ANEXO 16. Capacitación de los Trabajadores

ANEXO 17. Base datos de las variables a regresionar

ANEXO 18. Portafolio de modelos probabilísticos de respuesta múltiple ordenado del trabajo decente en la provincia de Leoncio Prado

ANEXO 19. Efecto marginal de impacto, en la primera alternativa: no tiene trabajo decente en los trabajadores de Recepción y Limpieza

ANEXO 20. Efecto marginal de impacto en la segunda alternativa: nivel bajo de trabajo decente en los trabajadores de Recepción y Limpieza

ANEXO 21. Efecto marginal de impacto en la tercera alternativa: nivel medio de trabajo decente en los trabajadores de Recepción y Limpieza

ANEXO 22. Efecto marginal de impacto en la cuarta alternativa: nivel alto de trabajo decente en los trabajadores de Recepción y Limpieza

NOTA BIOGRÁFICA

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS

INTRODUCCIÓN

Desde el principio, el trabajo es una de las actividades principales que realiza hombre, su importancia en la empresa, implica tener condiciones de trabajo decente que, vinculado con una adecuada formación en educación, capacitación, experiencia y ocupación, forman un importante factor humano que contribuye a elevar la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores.

Dentro de la cadena del sector turismo, el servicio en los establecimientos de hospedaje contribuyen con la generación de puestos de trabajo y particularmente con la buena atención que se manifiesta a través del contacto directo y hospitalario con los visitantes.

En la provincia de Leoncio Prado una de las principales fortalezas que promueve el crecimiento económico es la actividad laboral hotelera, en los últimos 5 años el trabajo ha crecido alrededor del 25% (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019) convirtiéndose en uno de los principales sectores y motores dinámicos de la economía.

Sin embargo, las inadecuadas condiciones de trabajo que presentan algunos establecimientos de hospedaje no garantizan una verdadera protección de la fuerza de trabajo, ni permite ejercer sus derechos fundamentales. La actividad que realiza el trabajador hotelero enfocado bajo el concepto de trabajo decente promovida por la organización internacional del trabajo y plasmada en la agenda 2030 de los objetivos de desarrollo sostenible, es subestimada muy a menudo por la política pública nacional y las instituciones encargadas de fomentar crecimiento económico del turismo.

Es importante estudiar las condiciones de trabajo en los establecimientos de hospedaje por ser un derecho intrínseco de la persona, una fuente de empleo digno y el principal factor de producción de una empresa.

Al respecto, la investigación estudia la influencia del nivel educativo, capacitación, experiencia y ocupación laboral sobre las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje, el cual se compone de cuatro capítulos:

El primer capítulo describe y explica el fundamento del problema, la justificación, viabilidad, así como la formulación de la interrogante y objetivos de investigación.

En el Segundo capítulo se describe los antecedentes, se destacan la explicación de las principales bases teorías y conceptuales, así como las bases filosóficas, epistemológicas y antropológicas que le brindan soporte al problema planteado.

En el tercer capítulo se plantea el sistema de hipótesis general y específicas, la operacionalización y definición operacional de variables.

En el cuarto capítulo se propone el marco metodológico de investigación que comprende principalmente el nivel y tipo de investigación, la muestra, técnica y validación de los instrumentos, así como todo el proceso de la elaboración, obtención, tabulación, presentación de los resultados y el aspecto ético de la investigación.

En el quinto capítulo incluye la explicación de las características socioeconómicas del trabajador, el nivel educativo por ocupación según sexo, la experiencia laboral según sexo y la capacitación laboral. También se muestra las características de las condiciones de trabajo entre ellas la remuneración y jornada laboral, la modalidad contractual, la asociatividad o sindicalización y el dialogo social con el empleador y/o representante del gobierno. En la parte final del capítulo se realiza la inferencia estadística, la discusión de los resultados y el aporte de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación:

Conseguir un empleo no garantiza tener condiciones de trabajo decente, sobre todo en un mercado laboral muy segmentado. La Organización Mundial del Trabajo (OIT) señala que existen marcadas diferencias en cuanto a horas de trabajo, importantes niveles de trabajo intensivo y emocionalmente exigente, y las personas con menor nivel de formación son las que tienen peores condiciones de trabajo y menos posibilidades de desarrollar sus capacidades (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El trabajo decente es uno de los objetivos de desarrollo sostenible en la agenda 2030 de las Naciones Unidas y significa: la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo; la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias; mejores normas laborales que impliquen libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas; y el diálogo entre el trabajador, empleador y gobierno con igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El trabajo en el sector hotelero cumple un rol importante en la cadena del turismo, debido a su rápido impacto en el crecimiento económico y mantener un contacto directo con los huéspedes (Tohmo, 2018). En Perú, el 2019, el empleo promedio en los establecimientos de hospedaje se incrementó en 4.1% con respecto al año 2018, asimismo en la región Huánuco, el empleo promedio creció en 2.1% el 2019 con respecto al 2018 (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019). Sin embargo, el índice de trabajo decente (ITD) en la región Huánuco durante un periodo de 10 años de estudio, lo situó en el penúltimo lugar de las 24 regiones del Perú al mostrar un ITD de 0.52 puntos; muy por debajo del promedio nacional (0.58) y superando únicamente a Huancavelica (Goyzueta, Tudela, & Canahuire, 2016).

Dentro de la región Huánuco, la provincia de Leoncio Prado es una de las más visitadas por sus lugares y atractivos, y en los últimos cinco años el flujo turístico ha

tenido un notable crecimiento (Plan estratégico regional de turismo en Huánuco, 2019) teniendo un efecto positivo en la actividad laboral de los establecimientos de hospedaje. Cada establecimiento de hospedaje (EEHH) en la provincia, ha estado generando alrededor de 4 puestos de trabajo al mes durante los últimos 5 años (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019). La oferta de los EEHH ha tenido un crecimiento promedio anual de 4.3% y similarmente el número de puestos de trabajo en casi 4 %. De los 153 EEHH, 43 cumplieron las condiciones de categorización por Mincetur (Hostal y Hotel) y 110 EEHH no lograron categorizarse.

Tabla 1. Comportamiento de los puestos de trabajo según establecimiento de hospedaje en la provincia de Leoncio Prado

Año	EE HH al mes de diciembre	Número de Trabajadores		variación	
		al mes de diciembre	variación % EEHH	% de puestos de trabajo	Trabajadores por EEHH
2015	130	433	-----	-----	3,3%
2016	140	459	7,7	6,0	3,3%
2017	144	518	2,9	12,9	3,6%
2018	140	544	-2,8	5,0	3,9%
2019	153	534	9,3	-1,8	3,5%
Promedio			4,3	5,5	3,5%

Fuente: Mincetur - <http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/estaTurismo/IndexWeb.aspx>.

Elaboración propia

Sin embargo, las condiciones de trabajo decente en los EEHH no son tan favorables, frecuentemente trabajan 2 recepcionistas y 2 trabajadores en limpieza y tienen una jornada laboral de doce horas, ganando un salario aproximado de 900 soles. En su mayoría no cuentan con beneficios sociales y exigen algo de experiencia en haber trabajado con otros hospedajes. Además, presentan un elevado porcentaje de trabajadores a tiempo parcial y ocasional, importante presencia de mujeres, empleados jóvenes con poca calificación en el área que ocupan, un escaso grado de motivación para la organización o negociación colectiva y un importante número de horas extras de trabajo en temporada de alta demanda turística.

Muchos de los trabajos generados por el sector turismo no presentan buenas condiciones, son de baja calidad, que en un contexto nacional, son inseguridades del

mercado laboral (Robinson, Martins, Solnet, & Baum, 2019), asimismo, en épocas de temporada baja los EEHH para reducir sus costos aumentan la carga de los trabajadores que al no encontrar otro trabajo, se sienten obligados a aceptar las imposiciones de sus horarios, días de trabajo o días de descanso (Cañada, 2018), en cierto sentido, decirles a los trabajadores “Trabajen el número de horas que fijamos, o bien opten por no trabajar para nosotros” (Brue & Grant, 2016, p. 177).

El empleador hotelero tiene una necesidad de mano de obra calificada, sin embargo, existe poco es el interés de la fuerza laboral para educarse y capacitarse. Cabe mencionar que las jornadas de trabajo y horario ocupan el segundo lugar en infracción en la región Huánuco en el 2018 (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2019). Definitivamente, lograr un empleo digno y estable en los servicios de hospedaje, depende en gran medida de un trabajo decente”. (Winchenbach, Hanna, & Miller, 2019). Para medir las condiciones de trabajo, se propone un indicador compuesto por cuatro indicadores bajo el concepto de trabajo decente de la OIT. El indicador compuesto agrupa a la cantidad de salario por hora, la modalidad contractual, derecho a la sindicalización y el dialogo social. Todos estos factores influyen en la productividad y permite reducir los déficits de trabajo decente.

Según la literatura existen varios factores que influyen en las condiciones de trabajo decente. A nivel macroeconómico se encuentran en la estructura económica y productiva, el sistema tributario, el desempleo juvenil laboral y la institucionalidad laboral (Weller & Roethlisberger, 2011, p. 13). A nivel microeconómico resalta principalmente el factor humano: el nivel educativo del trabajador (Casanueva, Cristina; Rodríguez, Cid, 2009), experiencia laboral (Ferrer, 2014, p. 47) y el acceso o participación en los servicios de capacitación (Gray, Basualto, & Sisto, 2017). El estudio de investigación se enfoca en evaluar el factor humano como variable principal que influye en las condiciones de trabajo decente. El factor humano está representado por los años de estudio, experiencia, capacitación y la ocupación laboral del trabajador.

La formación del factor humano en la región Huánuco al año 2019 no presenta buenos resultados en sus indicadores; el promedio de años de estudio alcanzado por la población de 15 y más años de edad fue de 8.8 años el más bajo de todas las regiones del Perú en inferior al promedio nacional que fue de 10.3 años. Similarmente, los años promedio de escolaridad de la población adulta, en edades de 25-64 años es de 7.8 años, muy por debajo del promedio que fue de 10.3 años y al igual que Cajamarca se encuentra por debajo de las otras regiones (Instituto Nacional de Estadística e

Informática, 2019). La experiencia laboral del trabajador se mide por los años experiencia en la ocupación que desempeñan. la capacitación laboral se mide por la participación en las capacitaciones. Según la encuesta de habilidades al trabajo en el Perú casi la mitad (47.9%) de las vacantes difíciles de cubrir son por la escasez de personal con experiencia laboral (Novella, Alvarado , Rosas, & González-Velosa, 2019, p.33). “La capacitación sirve no solamente para incrementar el conocimiento personal aplicado al trabajo, sino que también para reorientar el curso de una vida laboral, mantenerse vigente y reinventarse” (Gray, Basualto, & Sisto, 2017, p. 85). En lo que respecta a la ocupación laboral, en Huánuco la participación de la población ocupada asalariada representa menos del 30% del total de ocupados (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019, p.82).

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación Teórica

Debido a la creciente oferta laboral, cada vez es más importante el interés de la ciencia en ampliar el conocimiento sobre las condiciones de trabajo decente en el sector hotelero. En consecuencia, la aplicación de la teoría de la segmentación de mercado y el concepto de trabajo decente permite corroborar la realidad y generar una mejor comprensión reflexión y debate académico sobre las condiciones de trabajo. Además, el trabajo decente se encuentra como uno de los objetivos principales de desarrollo sostenible de la Organización de las Naciones Unidas. En ese sentido, el análisis de los años de estudio, la experiencia, la capacitación y ocupación laboral y su influencia en las condiciones de trabajo, exigen la comprensión y corroboración de la teoría contribuyendo con el enriquecimiento de la literatura científica, al aportar una nueva evidencia que permite conocer con mayor profundidad las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado.

1.2.2. Justificación practica

El estudio de las condiciones de trabajo en los establecimientos de hospedaje es importante porque permite diagnosticar y evaluar hasta qué grado los años de estudio, experiencia, capacitación y ocupación laboral influyen en las condiciones de trabajo decente para que los “police maker” puedan diseñar y aplicar instrumentos de política pública nacional y subnacional a los servicios del sector turismo.

Por ello, el estudio servirá de base para promover mayor presencia del estado en la formación del factor humano de modo que se pueda valorar y mejorar las condiciones de trabajo decente. Esto implica un mejor servicio a los visitantes y un aumento de la productividad laboral.

1.2.3. Importancia o Propósito

El estudio tiene como propósito proporcionar una comprensión por el lado de la oferta laboral las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado, considerando las características del factor humano: los años de estudios aprobados, años de experiencia y la participación en la capacitación laboral y su influencia en los indicadores de trabajo decente: salario, protección social, sindicalismo y dialogo social.

1.3. Viabilidad de la investigación

Siguiendo a Mendoza, la investigación fue viable porque se encontró un marco teórico relacionado a las variables de estudio y a su vez se contó con información disponible de fuentes primarias obtenidas en el año 2019, con un tamaño de muestra (n=110) suficiente para someter la hipótesis a una prueba estadística (Mendoza, 2014).

Además, los indicadores de la variable independiente y dependiente estuvieron empíricamente identificadas e involucradas en la hipótesis de causalidad, en ese sentido, se consideró el concepto económico **ceteris paribus** (Parkin & Loria , 2010, p. 24) que significa todas las otras variables que se encuentran fuera del estudio permanecen constantes, de modo que solo se pueda aislar e investigar las variables propuestas.

Asimismo, es viable porque el estudio permite contribuir a elevar el stock actual de conocimientos al explicar que dentro de contexto del mercado de trabajo competitivo existen fallidos mercados internos secundarios donde el empleador es el que decide las condiciones de trabajo (Mendoza, 2014). Por último, desde el punto de vista económico fue viable porque la ejecución de la tesis se ajustó de acuerdo a los recursos propios, considerando el tiempo y los recursos humanos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida el factor humano influye en las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado?

1.4.2. Problemas específicos

- 1 ¿Cuál es la influencia de los años de estudio del trabajador en las condiciones de trabajo decente?
- 2 ¿Cuál es la influencia del nivel de experiencia laboral en las condiciones de trabajo decente?
- 3 ¿Cuál es la influencia de la participación en la capacitación laboral del trabajador sobre las condiciones de trabajo decente?
- 4 ¿Cuál es la influencia de la ocupación laboral del trabajador en las condiciones de trabajo decente?

1.5. Formulación de los objetivos

1.5.1. Objetivo general

Estudiar el factor humano y su influencia en las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar la influencia los años de estudio del trabajador en las condiciones de trabajo decente.
2. Determinar la influencia del nivel de experiencia laboral en las condiciones de trabajo decente
3. Determinar el nivel de influencia de la capacitación laboral en las condiciones de trabajo decente
4. Determinar la influencia de la ocupación laboral del trabajador en las condiciones de trabajo decente

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

En España, (Montero, 2017). En su tesis titulada: *Juventud y mercado laboral* cuya hipótesis fue: la precariedad laboral de la juventud española se debe a su segregación en empleo de poca calidad. La investigación fue realizada por encuestas trimestres de los años 2002, 2006, 2010 y 2014 con una muestra de 18000 personas con un tipo de muestreo bietápico a través de una entrevista personal y telefónica. En las conclusiones se demuestra que la precariedad laboral de la juventud en España se debe, en cierto modo a su segregación en empleos de poca calidad. Debido a la heterogeneidad del grupo joven, la incidencia de este fenómeno varía en función de determinadas variables como son el género, el nivel de formación adquirido, la nacionalidad o el lugar de residencia. Así, se observa que las mujeres los que poseen niveles educativos inferiores, los extranjeros y los que residen en Murcia y la Rioja presentan una posición laboral más desfavorable. La precariedad laboral se relaciona con las bajas condiciones de trabajo que se deben principalmente al factor humano.

Asimismo, la tesis de (Fernández A. , 2015) en España cuyo título es: *Formación de empleos de los jóvenes en dificultad social*, planteo como hipótesis: Los programas formativos de cualificación profesional inicial y formación profesional básica proporcionan una adecuada formación para el empleo en jóvenes en dificultad social. La metodología utilizada fue transversal a través del análisis metateórico de dichas investigaciones con una combinación de enfoque cuantitativo y cualitativo utilizando un cuestionario y la técnica Delphi. La mayoría de los jóvenes que cursan formación profesional básica y/o programas de cualificación profesional inicial son hombres (70% frente a un 30% son mujeres). En las conclusiones se reitera que la educación y la formación permiten mejorar la calidad de vida de las personas, debido a su importante papel sobre las oportunidades laborales. Cabe destacar que cuanto menor es el nivel de estudios de una persona,

mayor es el riesgo de que pueda padecer de inestabilidad laboral. En ese sentido este antecedente permitió conocer que la educación es una de las causas principales que inciden las condiciones de trabajo del ser humano.

Por su parte la tesis de Julia Castaño (2017) en España se titula: *Influencia del TLC Colombia – Estados Unidos en las condiciones laborales y el desarrollo humano de los trabajadores de las pymes exportadoras de ACOPI en el eje cafeter*. El objetivo principal fue analizar la influencia del Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos en las condiciones laborales, la calidad de vida laboral y el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas del sector textil. Se optó por elegir el enfoque cualitativo y, por tanto, el instrumento utilizado fue la entrevista. En las conclusiones. Se pudo evidenciar es que muchos de los trabajadores no cuentan con condiciones laborales adecuadas para alcanzar el desarrollo que, como seres humanos, deberían tener pues se presentan factores negativos como la informalidad, la subcontratación y con ello, la negación de las prestaciones sociales en salud, educación, tiempo de esparcimiento, entre otros. Las condiciones laborales y la calidad de vida laboral son determinantes para el desarrollo humano del trabajador (Castaño, 2017). En buena medida el antecedente permite conocer cuáles son las características de las condiciones de trabajo que se encuentran reflejadas en el estudio.

Del mismo modo en España, Beatriz Rodríguez (2016) en su tesis: *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y calidad* plantea como hipótesis principal si las mujeres tendrán mayor percepción sobre las condiciones de trabajo. Es un estudio observacional transversal con un cuestionario de variables sociodemográficas y un cuestionario sobre la percepción de las condiciones de trabajo. En las conclusiones se determinó que las mujeres perciben que las condiciones de trabajo son peores de los que la de los hombres. (Rodríguez , 2016).

Por su parte un artículo científico en Francia titulada: “*Trabajo decente en Francia: contexto, conceptualización y evaluación* de Emmanuelle Vignoli y otros (2020), cuyo objetivo fue conocer mejor las representaciones del trabajo decente del pueblo francés mediante un enfoque cualitativo. Una muestra

representativa de 300 empleados franceses respondió al cuestionario relacionadas con las medidas de satisfacción en la vida, satisfacción laboral, conflicto trabajo-familia, trabajo significativo e intenciones de retiro. En los resultados la satisfacción con la vida, satisfacción laboral, efectos positivos entre familia y trabajo (conflicto positivo trabajo-familia), y el trabajo significativo se relacionó positivamente con la escala de trabajo decente, mientras que la compensación adecuada y tiempo libre y descanso se relacionó débilmente con la escala representaron una correlación negativa. Menos de 20 personas vincularon el trabajo decente con la capacitación laboral” (Vignoli, y otros, 2020, p. 1). En este estudio la capacitación laboral incide débilmente en el trabajo decente, se dio más prioridad a las características de desarrollo personal tales como la calidad de vida personal. Los franceses en general no solo percibían el trabajo desde un punto de vista utilitario.

Por otro lado, un artículo del Reino Unido titulado: *Trabajo decente: ¿lo que más importa y quién puede marcar la diferencia?* el objetivo fue explorar hasta qué punto el trabajo decente como constructo se comprometía partes interesadas donde participaron trabajadores con salarios bajos y empleadores. Se adoptó un concepto de “trabajo decente” con variables tanto blandas como duras para la investigación y los métodos que eran colaborativos y participativos con las partes interesadas en un contexto nacional. Se concluyó que una de las razones que más importa son el salario y la modalidad de contrato y la diferencia la puede hacer el empleador (Gibb & Ishaq, 2020, p. 1). En este aspecto el salario y la modalidad contractual son los principales indicadores de las condiciones de trabajo bajo el concepto de trabajo decente.

En Suiza, el artículo titulado: *Precariedad laboral emergente: experiencias laborales y expectativas de los trabajadores jóvenes poco cualificados en Suiza* basada en la noción de trabajo decente y la Psicología de la teoría del trabajo. La investigación tuvo como objetivo comprender las experiencias laborales subjetivas y las anticipaciones de los adultos emergentes que realizan trabajos precarios en Suiza. Se realizó un análisis cualitativo consensuado de 15 entrevistas con jóvenes trabajadores precarios poco cualificados nacidos en Suiza y en el extranjero. Los resultados arrojan fuentes de insatisfacción dentro de sus puestos de trabajo, como las condiciones de trabajo insalubres y un ambiente de trabajo hostil,

y las fuentes de satisfacción en el trabajo, como las tareas interesantes y las relaciones satisfactorias. Además, los planes de carrera de los participantes eran vagos o no estaban claramente definidos.” (Masdonati, Fedrigo, & Zufferey, 2020, p. 1). Estas características permiten contrastar con las características de los trabajadores en los establecimientos de hospedaje que en su mayoría tienen secundaria completa.

En Grecia, un estudio sobre la *Desregulación y conversión institucional en la industria hotelera Griega: un modelo de relaciones laborales en transición* de Orestis Papadopoulos y Dave Lyddon (2020), describe que antes de que la crisis de la deuda de 2010 obligara a Grecia a una austeridad casi permanente, sus trabajadores hoteleros disfrutaban de salarios y condiciones (a través de un convenio colectivo sectorial) similares a los de otros sectores económicos. Esto iba en contra de la tendencia internacional en la que los salarios bajos y las malas condiciones eran lo habitual. La desregulación radical de los gobiernos griegos ha alineado a gran parte de la industria hotelera con la de otros países. El acuerdo sectorial, que ahora cubre una proporción mucho menor de la fuerza laboral, sobrevivió, pero experimentó una "conversión institucional", lo que arrojó un resultado mucho peor. A pesar del dinamismo del turismo; la desregulación institucional y la derogación han logrado el principal objetivo de los empleadores de hacer coincidir la fuerza de trabajo con la demanda fluctuante de mano de obra” (Papadopoulos & Lyddon, 2020, p. 1). En este aspecto la importancia de organizarse para los convenios o negociaciones colectivas es muy importante.

Asimismo, en EE.UU. una publicación titulada: *el Impacto económico de las leyes sobre el derecho al trabajo: evidencia de acuerdos de negociación colectiva y políticas corporativas* “analiza el impacto económico y financiero de las leyes de derecho al trabajo (RTW) en los EE. UU. Utilizando datos de acuerdos de negociación colectiva, mostramos que hay una disminución en los salarios de los trabajadores sindicalizados después de las leyes RTW. Las empresas aumentan la inversión y el empleo, pero reducen el apalancamiento financiero. Las empresas intensivas en mano de obra experimentan mayores beneficios y relaciones entre trabajo y activos. Los dividendos y la compensación de ejecutivos también aumentan después de RTW. Los resultados son consistentes con una teoría canónica

de la empresa aumentada con un poder de negociación exógeno del trabajo y sugieren que las leyes RTW impactan las políticas corporativas al disminuir ese poder de negociación” (Chava, Danis, & Hsu, 2020, p. 1). Respecto a esto se aprecia que las leyes laborales en EEUU han dado mayor prioridad al interés de los empleadores que a los trabajadores debido a la afectación en sus salarios.

Del mismo modo, en Suecia un estudio sobre la *Cooperación sindical europea, densidad sindical y actitudes de los empleados hacia los sindicatos*, señala que: “los sindicatos europeos tienen mucho que ganar si cooperan entre sí. Esa cooperación existe, pero todavía es bastante limitada y es necesario superar muchos obstáculos para mejorar la cooperación. Según los datos de nuestra encuesta, los dirigentes sindicales de alto nivel consideran que las diferencias relativas a los recursos financieros y las reglamentaciones nacionales del mercado laboral son obstáculos particularmente importantes para la cooperación. La densidad sindical enormemente variable en toda Europa y su disminución generalizada también crea barreras. Por lo tanto, las actitudes de los empleados hacia los sindicatos se examinan utilizando datos del Programa Internacional de Encuestas Sociales. Como era de esperar, los miembros del sindicato tienden a ser más positivos sobre los sindicatos que los no miembros.” (Furåker, 2020, p. 1). Este artículo relata la importancia de la asociación o sindicalización en una organización empresarial.

Así mismo, en Brasil, Fernanda Barcellos y Thiago Duarte publicaron un artículo titulado: *Trabajo decente versus precariedad laboral: la acción sindical como elemento para el desarrollo de los derechos humanos laborales*. “Esta investigación busca comprender la actuación sindical como elemento del desarrollo de los derechos humanos laborales. La pregunta que orienta este estudio es: ¿cómo los sindicatos perciben su acción colectiva sindical y cómo eso cambia con las nuevas modalidades de contratación de la reforma laboral de 2012? Para eso se hizo un estudio de caso múltiple en tres de los mayores sindicatos locales el municipio de Culiacán, Sinaloa en México, a saber: de los trabajadores del Estado (STASE) y los trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS), y luego un sindicato de trabajadores de la Coca-cola, con grande número de trabajadores afiliados. Los resultados evidencian que los trabajadores sindicalizados que están bajo la protección sindical y el contrato colectivo de trabajo son los que tienen

mejores condiciones laborales, con seguro social, jornada laboral fija, mejores salarios y prestaciones, mientras los no sindicalizados no se benefician de tales condiciones disminuyendo el trabajo decente” (Barcellos & Duarte, 2020, p. 1).

En Zimbabwe el artículo: *Condiciones de trabajo decentes para una mejor construcción productividad de los trabajadores en proyectos de construcción de Zimbabwe* cuyos autores son: Tirivavi Moyo, Gerrit Crafford and Fidelis Emuze, señalaron que “La productividad de la mano de obra en la construcción está disminuyendo, debido a deficiencias en el trabajo decente. Esta investigación busco determinar las condiciones de trabajo decentes que podrían mejorar la productividad de trabajadores calificados y semicalificados en obras de construcción en Zimbabwe. El enfoque de investigación cuantitativa permitió realizar una encuesta autoadministrado a los trabajadores. Los encuestados seleccionados al azar trabajan para empresas constructoras afiliadas con la Federación de la Industria de la Construcción de Base de datos de Zimbabwe. Las empresas tienen sede en Harare, Bulawayo y Shurugwi. Los resultados indican que las condiciones e instalaciones de salud y seguridad fueron los más significativo en mejorar las condiciones de trabajo decente y lograr la productividad laboral. Una prueba de Kruskal-Wallis determinó que no había diferencias estadísticamente significativas debido a la edad, el sexo y la experiencia de los encuestados. Sin embargo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en los niveles educativos de los encuestados. El estudio de investigación recomienda que se lleve a cabo una formación educativa sobre condiciones de trabajo decentes” (Moyo, Crafford, & Emuze, 2019, p. 1).

Por otro lado en Iran, una publicación titulada: *Contratos de trabajo temporal y de seguridad laboral: Un Análisis teórico*, describe que “el estudio se centra en las teorías existentes sobre derechos humanos relacionadas con la seguridad laboral y los contratos temporales. El derecho a la vida, la justicia social y la igualdad en la vida de un trabajador, la seguridad social, el derecho al trabajo y la teoría del trabajo decente están muy relacionados entre sí. El discurso sobre las teorías de la seguridad laboral resalta la importancia de la seguridad laboral sin dejar de lado que un contrato temporal le permite al trabajador adquirir habilidades y experiencia” (Shabannia & Hassan, 2019, p. 1).

En Palestina, el artículo *Educación y formación técnica profesional y trabajo decente en Palestina: lecciones aprendidas para estados frágiles* de Randa Hilal (2019), examina el papel de la educación y formación técnica y profesional (EFTP) en Palestina a través de una lente de desarrollo económico y social, e identifica las lecciones aprendidas. El documento analiza el efecto de la EFTP en el empleo dentro de la noción de trabajo decente, reducción de la pobreza y empoderamiento de los jóvenes, en un contexto de marginación, extrayendo lecciones aprendidas e implicaciones políticas para garantizar la equidad y la inclusión en la EFTP y los mercados laborales. El documento también ilustra el efecto de la EFTP en las comunidades marginadas. El caso y la experiencia de Palestina pueden ser valiosos para otros países desde varias perspectivas” (Hilal, 2019, p. 1). Esta investigación resalta la influencia de la educación y formación técnica profesional sobre el trabajo decente.

De otro enfoque, Lilach Lurie en Israel publicó el artículo: *El sindicalismo y la desigualdad salarial en el régimen de salario familiar* donde describe que “Las leyes de igualdad salarial de numerosos países de la OCDE consagran el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Sin embargo, durante la primera mitad del siglo xx, antes de la promulgación de esas leyes, empleadores y sindicatos promovieron la desigualdad a través del régimen de «salario familiar». Se investigan los orígenes históricos y sociológicos del «salario familiar» desde una perspectiva comparativa e histórica, esta última referida al caso de Israel. La compleja decisión sindical de promover este complemento salarial reflejaba una concepción patriarcal de la sociedad y se regía por principios socialistas” (Lurie, 2018, p. 1).

En Tanzania el artículo: *Trabajo decente en la industria hotelera en Zanzíbar: prácticas, posibilidad y desafíos. Un caso de industria hotelera en Stone Town de Zanzibar*. El estudio tiene como objetivo investigar el estado actual de las prácticas de trabajo decente en el hotel industria, concretamente en Stone Town. Se utilizó el método de muestreo por conveniencia para la selección de 335 encuestados. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario y una entrevista. Los hallazgos del estudio revelaron que la mayoría de los empleados son locales, pero tienen poca seguridad laboral ya que están empleados en condiciones

temporales, contrariamente a regulación laboral, y se les paga un salario bajo. La afiliación sindical es baja y el 79.2% de los empleados participaron en negociaciones individuales con el empleador, un apenas un 5,7% cubierto por negociación colectiva y un significativo (15,2%) sin ninguna forma de diálogo. En la misma línea, el estudio encontró presencia de buena participación de los empleados en toma de decisiones a través de reuniones de personal (54,2%). El estudio recomienda que los empresarios hoteleros cumplan con el contrato de servicio regulación mediante el empleo de personas de forma permanente para garantizar la seguridad laboral, mejorar el trabajo condiciones y pagar un salario adecuado” (Salim, 2018, p. 21)

En Sudáfrica el artículo: *Factores externos de satisfacción laboral que mejoran el trabajo en general de los empleados seleccionados de hoteles de cinco estrellas* señalaron que uno de los objetivos de la estrategia nacional del sector turístico de Sudáfrica de 2011 es proporcionar un excelente desarrollo humano y trabajo decente en el sector turístico. Sin embargo, el sector de la hostelería no se considera un proveedor de trabajo decente y existe un vínculo estrecho entre el trabajo decente y la satisfacción laboral. La satisfacción laboral externa se puede definir como la satisfacción relacionada con el entorno laboral de los empleados. El propósito de este estudio fue identificar los factores externos de satisfacción laboral que contribuyen a la satisfacción laboral general de los empleados en hoteles de cinco estrellas seleccionados. El instrumento utilizado para recopilar los datos cuantitativos fue un índice recientemente desarrollado basado en la revisión de la literatura realizada. El estudio empírico se realizó entre 124 empleados de cuatro hoteles de cinco estrellas en el Cabo Occidental. Se descubrió que los tres factores identificados (supervisión, entorno de trabajo y el trabajo en sí) tenían una correlación significativa y positiva con la satisfacción laboral general en los hoteles de cinco estrellas en el Cabo Occidental (Coughlan, Moolman, & Haarhoff, 2014).

En EE. UU. un artículo titulado: *Cambio de la curva de Beveridge: qué afecta el mercado laboral en el emparejamiento* “explora las condiciones y políticas que podrían afectar el emparejamiento entre la brecha de la demanda y oferta laboral. Identificamos cambios en las curvas de Beveridge para 12 países de la OCDE entre 2000T1 y 2013Q4 utilizando tres metodologías complementarias y

analizar los determinantes a corto plazo de estos cambios mediante modelos de variable dependiente limitada. Nuestros hallazgos también muestran que el proceso de emparejamiento es más difícil cuanto mayor es la proporción de empleados con niveles de educación intermedios en la fuerza laboral y cuando el desempleo de larga duración es más pronunciado. Las políticas que podrían facilitar la adecuación al mercado laboral incluyen políticas activas del mercado laboral, como incentivos para programas de puesta en marcha y de trabajo compartido. Políticas pasivas del mercado laboral, como las prestaciones por desempleo, así como los impuestos laborales, hacen que la equiparación sea mucho más difícil” (Boba, Jalles, & Kolerus, 2018, p. 1). Los trabajadores del sector hotelero con estudios universitarios generalmente ocupan estos puestos de trabajo vacantes en el área de recepción y limpieza provocando un descalce o desemparejamiento en el mercado laboral.

Por otro lado, En Japón el artículo titulado: *El efecto de la gobernanza empresarial en el trabajo decente de las empresas políticas en Japón* relata que “A menudo se argumenta que la globalización de los mercados financieros conduce a cambios en las prácticas de recursos humanos de las empresas y en el bienestar de los empleados. Para examinar el efecto de la gobernanza empresarial en el bienestar de los empleados, examinamos los determinantes de las políticas empresariales sobre trabajo decente. Desarrollamos un sistema de puntuación para las políticas de las empresas sobre trabajo decente utilizando datos de 1258 de las empresas que cotizan en bolsa en Japón en 2015. Utilizando este conjunto de datos único, examinamos el efecto de la propiedad extranjera y la proporción de directores externos en estas puntuaciones. Existe una relación positiva entre estos mecanismos corporativos y las políticas de las empresas. Se sugiere que el trabajo decente puede promoverse mediante un cambio en la gobernanza empresarial” (Kubo, 2018, p. 1).

En Colombia, el artículo titulado: *Evaluación de la calidad en establecimientos de alojamiento y hospedaje* cuyo objetivo es identificar los factores principales para evaluar la gestión de la calidad en establecimientos de alojamiento y hospedaje, donde para ello, se realizó una revisión bibliográfica del concepto de calidad, la descripción de modelos y la normativa existente en Colombia. La revisión se acompañó con una consulta a expertos del sector público, privado y académico para identificar las dificultades, fortalezas y oportunidades

que a juicio de los entrevistados tiene el sector. Se logró identificar como importante para la medición de la calidad en establecimientos de alojamiento y hospedaje la necesidad de construir indicadores relacionados con actividades de formación del talento humano, conocimientos y mantenimiento de activos fijos, mecanismos y políticas de calidad en los procesos, calidad del producto, seguridad y servicio, ventas, área financiera y tecnología blanda (Castilla & Alarcon, 2017).

En Australia, el artículo titulado: *Regulación para la experiencia del trabajo decente: cumplimiento de desafío del ascenso del pasante* señala que “Una característica importante (aunque poco investigada) de los mercados laborales modernos ha sido el aumento de las "pasantías" no remuneradas y otras formas de "experiencia laboral". Estos arreglos pueden reflejar un deseo comprensible de los solicitantes de empleo de afianzarse en mercados laborales altamente competitivos. Pero pueden abrir la posibilidad de explotación, ya que las empresas y las organizaciones sin fines de lucro reemplazan lo que anteriormente podrían haber sido trabajos remunerados de nivel de entrada y pueden reducir la movilidad social. Se concluye que los programas de experiencia laboral pueden proporcionar un puente útil entre la educación y trabajo remunerado dando un primer paso hacia el trabajo decente” (Owens & Stewart, 2016, p. 1).

Así mismo en Sudáfrica, el artículo titulado: *Una herramienta de diagnóstico y un instrumento de política para lograr el trabajo decente* cuyo objetivo fue evaluar la calidad del empleo en los sectores de la seguridad privada, la agricultura y la hotelería y restauración en la provincia sudafricana de Gauteng a partir de nueve de los indicadores establecidos en 2008 por la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente de la OIT. Los autores realizan una encuesta, complementada con entrevistas en profundidad, para. Su herramienta de diagnóstico se centra en el plano individual y sectorial, a diferencia de la de la OIT, de ámbito nacional. En los resultados, se aprecia un déficit de trabajo decente en el número de horas de trabajo y los ingresos, asociados con prestaciones sociales restringidas y una falta de representación institucional que ponen en peligro la conciliación del trabajo y la vida personal (Webster, Budlender, & Orkin, 2015).

Un artículo en Ecuador titulado: *Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011*, “cuyo

objetivo propone un modelo derivado de la metodología de pobreza multidimensional que toma en cuenta tanto el bienestar económico como el bienestar social. Como resultados, se encuentra que apenas el 1 % del total de la población ocupada tiene un trabajo decente, mientras que el 67,6 % tiene un trabajo considerado como no decente, en el cual su ingreso laboral no alcanza para cubrir sus necesidades básicas y posee más de cuatro carencias en sus derechos laborales. Los trabajadores vulnerables por mínimos estándares laborales representan el 31 % y los trabajadores vulnerables por salario, el 0,4 %” (Villacis & Reis, 2015, p. 1).

En Colombia, el artículo: *Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación*, analiza la calidad del empleo en las principales ciudades colombianas en 2009. Los resultados muestran que aun cuando el índice ha mejorado con respecto a 2001, sigue siendo inferior al nivel necesario para tener un empleo de calidad. Además, comprueba la endogeneidad de la educación y propone un procedimiento de corrección para obtener estimadores consistentes y eficientes de la calidad del empleo. Los resultados, que se diferencian entre trabajadores asalariados e independientes, muestran que si la persona trabaja como independiente más años de educación no contribuyen a mejorar la calidad del empleo; este efecto solo existe en el caso de los trabajadores asalariados” (Mora & Ulloa, 2011, p. 1). En este estudio la educación contribuye a mejorar la calidad del empleo de las personas.

En Dinamarca el artículo titulado: *Trabajando en el límite entre el mercado y la flexibilidad: Limpieza en hoteles daneses* señala que “Aunque el servicio de limpieza en los hoteles daneses es un trabajo no calificado y mal pagado, debido a la estructura salarial comprimida de Dinamarca, está comparativamente bien remunerado. Los autores examinan las condiciones de trabajo y la experiencia de las amas de llaves en ocho hoteles de varios tipos, para establecer la respuesta de la industria a la creciente competencia y presión para reestructurar. Los enfoques incluyen la reorganización del trabajo, el aumento de la intensidad del trabajo, el servicio de limpieza interno y externo, y la propia “flexibilidad” de Dinamarca. Los arreglos laborales flexibles, la seguridad laboral y las prestaciones sociales en especie han demostrado compensar las escasas perspectivas de carrera y el seguro de desempleo” (Eriksson & Li, 2009, p. 1).

En México el artículo: *La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México* “El argumento central del estudio establece que la apertura comercial ha transformado los mercados laborales, y ocasionando cambios en la calidad de las condiciones del trabajo. La búsqueda de competitividad y la mayor exposición de la economía mexicana a los efectos de los choques externos han modificado la estructura laboral, y por ende perjudicado el funcionamiento y la situación del mercado laboral, en términos de la calidad del trabajo. El alcance temporal del estudio comprende tres cortes transversales: 1992, 1999 y 2002. Después de más de 20 años de apertura comercial, las condiciones de calidad del trabajo son muy deficientes, sobre todo las relacionadas con los salarios y la representación genuina de los intereses de los trabajadores. (Casanueva, Cristina; Rodríguez, Cid, 2009, p. 1). El estudio se considera la educación y experiencia como factores influyentes en las condiciones de trabajo.

En Inglaterra el artículo titulado: *Repensar el trabajo decente: el valor de la dignidad en el empleo turístico* se centra en establecer “una base conceptual sobre el valor de la dignidad en el empleo turístico para lograr un trabajo decente como parte de la agenda de desarrollo sostenible. La dignidad es ampliamente reconocida como un factor clave para el "buen" trabajo, pero se ha establecido poca base conceptual sobre el valor de la dignidad en el empleo turístico. Este documento contribuirá al debate teórico sobre el turismo sostenible al proporcionar una revisión crítica de los marcos para el trabajo decente, la dignidad en el lugar de trabajo (o su ausencia) y la comprensión de la identidad. Exploraremos cómo el contexto y las condiciones del empleo turístico son propicios (o no) para ofrecer un empleo digno y sostenible. Este artículo hace dos contribuciones originales al conocimiento. Primero, introduce una comprensión psicosocial de la dignidad en el empleo turístico, reflejando sus aspectos individuales, organizativos, sociales y políticos profundamente arraigados, y reconociendo a los actores involucrados. En segundo lugar, se discute la importancia crítica de la dignidad en el empleo turístico para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con futuras direcciones de investigación identificadas” (Winchenbach, Hanna, & Miller, 2019, p. 1).

En España, el artículo: *¿Demasiado precario para ser inclusivo? Empleo de camarera de hotel en España* señala que “Este artículo analiza el impacto de la subcontratación en las condiciones de trabajo de las mucamas, cuestionando las posibilidades de lograr un turismo inclusivo dado la tendencia actual del outsourcing (tercerización). Se basa en 44 entrevistas en profundidad, con una variedad de informantes, incluyendo 24 mucamas de hotel que han experimentado el proceso de externalización, en los principales destinos turísticos españoles. Tiene como objetivo comprender los cambios que estos trabajadores han experimentado y percibidos en sus condiciones de trabajo. Se encontró que los hoteleros han podido constantemente reducir costos y aumentar la carga de trabajo de los empleados como resultado del desempleo masivo provocado por la crisis financiera a partir de 2008, y las legislaciones asociadas a las reformas del gobierno español. La subcontratación ha sido en los hoteles un instrumento principal. Se destacan un marcado deterioro en las condiciones de trabajo de las mucamas de hotel en los últimos años relacionados al salario, la pérdida de la categoría profesionales, sobrecarga de trabajo, mayor incertidumbre en la duración de empleo, horarios y horario de trabajo, segmentación, división y un aumento de competencia entre el personal del hotel, la acentuación de problemas de salud y una disminución en la capacidad de representación y la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores” (Cañada, Ernest, 2018, p. 1).

En Australia el artículo: titulado: *Precariedad sostenida: examen crítico del turismo y el empleo* propuso investigar el desempeño del turismo principalmente en relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8, denominado trabajo decente. Los hallazgos sugieren que, contrariamente a las narrativas académicas y profesionales que defienden los futuros del turismo humanista y sostenible, el turismo no solo sustenta el empleo precario, sino también contribuye a profundas divisiones sociales y las desigualdades económicas. El estudio concluye un mapeo de la precariedad según la ODS y se propone una nueva calibración de los tres pilares de la sostenibilidad. Adoptando enfoques críticos y presentando una revisión de 14 informes de la industria a nivel mundial, regional y nacional, se demostró que el turismo mantiene la precariedad con respecto a sus prácticas de empleo (Robinson, Martins, Solnet, & Baum, 2019).

En España el artículo titulado: *Determinantes del Trabajo Decente a tiempo completo en el mercado laboral español: un análisis con microdatos de la seguridad social* cuyo objetivo fue identificar los determinantes de ocupar un puesto de trabajo decente por cuenta ajena y a tiempo completo en el mercado laboral español. Para ello, se han definido cinco categorías/grados de trabajo decente y utilizando los datos de la muestra continua de vidas laboras 2008, se han estimado los determinantes de que un trabajador ocupe un puesto de trabajo decente según cada grado. Se obtienen conclusiones en cuanto al efecto del nivel de ocupación, las experiencias laborales pasadas, las experiencias de desempleo e inactividad de larga duración, la vida familiar, y las diferencias entre hombres y mujeres. Se encuentran evidencias de fenómenos como el atrapamiento en la temporalidad, pero también del trabajo temporal como vía de entrada al trabajo decente. Los trabajos temporales son al mismo tiempo vías de entrada al trabajo decente y trampas en las que tienen más probabilidades de quedar atrapados los trabajadores de baja cualificación, los que firman un número excesivo de contratos, los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes y los desempleados e inactivos de larga duración (Pedraza & Villacampa, 2011).

En Colombia el artículo titulado: *¿Cómo deciden los individuos en el mercado laboral? Modelos y estimaciones para Colombia* “Este artículo estima modelos de elección de corte neoclásico para el mercado laboral colombiano. En una primera instancia se supone que las decisiones de los individuos son secuenciales: primero se decide la participación; si se participa, se decide si se emplea o si sigue buscando empleo; si se decide por el empleo, se escoge la calidad del mismo: empleo formal o informal. Se estima que la educación es el factor laboral más importante para mejorar el bienestar social” (Uribe, Ortiz, & Correa, 2006, p. 1).

En España, el artículo titulado: *Crisis y renovación del Sindicalismo*, describe

“las dimensiones de la intervención sindical, distribuyéndose entre los de carácter general y/o comparativo y los centrados monográficamente en áreas y países concretos. Inicia con explicar sobre los efectos de la crisis en el mercado de trabajo y como afectan los derechos de los trabajadores. Después analiza que los

años siguientes se caracterizaron por estrategias acordadas entre los patronales y gobiernos para imponer una transformación radical del modelo social europeo y, en muchos países, del propio sistema de relaciones laborales. Esto es lo que habría roto los frágiles equilibrios alcanzados durante décadas de diálogo social y agravado la asimetría entre capital y trabajo. La globalización en los últimos años condiciona el desarrollo económico como las formas de gobernanza política, institucional y social de los diferentes países, incluida la gestión de sus respectivos modelos productivos y mercados de trabajo” (Benyto, 2017)

2.1.2. A nivel nacional

En Lima el estudio de investigación titulado: *Los efectos desprotectores de la protección del empleo* señala que “4 de cada 5 relaciones laborales en el sector formal de la economía peruana están amparadas en contratos temporales. Esta proporción es groseramente superior a la de cualquier país de la OECD y también bastante mayor a la de cualquiera de los países de nuestra región latinoamericana. El objeto de este estudio es elucidar el rol de la reforma laboral del año 2001 sobre estos resultados y estimar los efectos que esto ha tenido sobre variables asociadas al bienestar de los trabajadores. Se encuentra que la reforma ha reducido la probabilidad de tener un contrato por tiempo indefinido en el mercado laboral peruano. Esto significa que al año 2015 poco más de 900,000 empleos que hubieran sido a plazo indefinido en ausencia de la reforma se basaban en contratos temporales debido a la reforma. Así, mismo 36,000 trabajadores se hubieran afiliado a un sindicato de no haberse dado la reforma” (Jaramillo, Almonacid, & De la Flor, 2017).

Así mismo en Lima un estudio titulado: *Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú* señala que “El crecimiento económico y social que ha experimentado el Perú en los últimos años requiere de políticas orientadas a la sostenibilidad especialmente para fomentar la productividad y el mejoramiento de los ingresos laborales. No obstante, el subempleo e inactividad de jóvenes con estudios técnicos evidencia la inadecuación ocupacional que afrontan. Igualmente, las empresas identifican dificultades por incorporar trabajo calificado y aparecen simultáneamente problemas de sub y sobre utilización de los niveles formativos. Ello pone en la agenda pública la necesidad

de articulación de esfuerzos desde los actores estatales en materia de una pertinente formación para el trabajo. Así es de urgencia la constitución de un sistema nacional de formación profesional y capacitación, laboral que permita articular de manera eficaz la oferta educativa técnica y profesional con las necesidades del sector productor de bienes y servicios. A partir de experiencias internacionales de sistemas de formación para el trabajo en materia de información laboral normalización y certificación de competencias laborales, se señalan bajo un enfoque de demanda un marco de cualificaciones que promueva el aprendizaje permanente y mejore la empleabilidad de las personas a fin de contribuir a la inclusión social y a una mayor equidad en materia de educación capacitación y oportunidades de empleo” (Gamero, 2015, p. 7).

En Lima el estudio titulado: *Efectos del Salario Mínimo en el mercado laboral peruano* muestra “evidencias del impacto del salario mínimo (RMV) en el mercado laboral peruano. Se utiliza un modelo dinámico de datos panel por sectores económicos de la ecuación de empleo y se estima que existe una relación negativa entre el empleo formal y la RMV. La elasticidad empleo-RMV es aproximadamente -0,13. Esta evidencia se complementa al estimar que la probabilidad de mantenerse ocupado, en un contexto en el cual se produjo un incremento legal de la RMV, es menor entre aquellos individuos que perciben ingresos cercanos a la RMV (y entre jóvenes). Existe una heterogeneidad en la estructura de remuneraciones según regiones geográficas del país, situación que se resalta al comparar las remuneraciones con el valor de la RMV en cada una de las regiones” (Céspedes, 2005, p. 1,27).

En Lima el artículo: *Educación deficiente y trabajos precarios en Perú: entender quién se queda atrás y por qué*, cuyo objetivo fue identificar qué grupo de interés está en mayor riesgo de quedarse atrás en el objetivo de desarrollo sostenible ODS 4 (educación de calidad) y el ODS 8 (trabajo decente) y los factores que influyen en los impactos resultantes en Perú. Estudio tuvo un enfoque multidimensional utilizando instrumentos cuantitativos y cualitativos. El análisis cuantitativo se basó en fuentes de datos nacionales secundarias, utilizando el desglose principalmente en función de los ingresos, el género, la edad, la etnia y la ubicación geográfica como herramienta para identificar las desigualdades. El

aspecto cualitativo del estudio incluyó entrevistas en profundidad con jóvenes vulnerables para enriquecer y complementar los resultados econométricos con historias de vida individuales. Se reconoce ampliamente que la educación deficiente es el núcleo de las dificultades de los jóvenes para acceder a un trabajo decente (Alcazár, Bullard, & Balarin, 2020).

En Puno el artículo titulado: *Índice de Trabajo Decente en El Perú: Elaboración y Análisis Comparativo a Nivel Regional* propuso la elaboración y evaluación de un índice sobre el trabajo decente (ITD) para las veinticuatro regiones del Perú en el periodo 2004-2013, utilizando el análisis multivariado mediante la técnica de componentes principales. La evaluación comparativa del ITD muestra diferencias entre regiones del Perú, siendo las de mayor puntaje las regiones de Lima (0,6609), Madre de Dios (0,6607) y Moquegua (0,6545), y las regiones de menor puntaje Huancavelica (0,5076), Huánuco (0,5168), Cajamarca (0,5218) y Puno (0,5285). Se demuestra que las regiones con menores puntajes en el ITD son menos competitivas, por lo tanto, la recomendación de política pública para mejorar la competitividad de la región Puno debe estar orientado a mejorar el ITD en sus componentes de empleo y educación (Goyzueta, Tudela , & Canahuire, 2016).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Mercado y trabajo

La tesis utiliza como marco teórico el concepto de trabajo decente utilizado por la OIT (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2014) y una aproximación a la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, que se encaja en el análisis del mercado dual de trabajo de Michael Piore (Fernández E. , 2010, p. 119).

“Piore sostiene que es un error clasificar el mercado de trabajo como un único mercado, ya que existen importantes limitaciones estructurales y sociales que limitan la movilidad del trabajo” (Landreth & Colander, 2006, p. 481). Existe un mercado dual de trabajo que se divide en dos segmentos, “el mercado primario (aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado secundario (los confinados, los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, y demás) (Fernández E. , 2010, p. 120)”

Piore afirma que cada trabajador se encuentra dentro de una clase independiente de trabajadores, por tanto el análisis neoclásico del mercado competitivo, no es la realidad. Aunque el análisis se ajuste con el análisis marxista, en el sentido que incorpora un tipo de distinción de clases, el mercado dual de trabajo ha pasado a formar parte del análisis Keynesiano (Landreth & Colander, 2006, p. 481).

Existe un amplio consenso sobre el aumento de las formas precarias de trabajo que empezó después de crisis de 1930 (Cruz J. , 2020). En los estados nacionales occidentales, el cambio de la producción y el consumo fordistas a posfordistas, junto con los efectos de la globalización y la adopción del neoliberalismo, ha alterado drásticamente los mercados laborales (Walmsley, Åberg, Blinnikka, & Jóhannesson, 2020, p. 351). La población juvenil es uno de los grupos más afectados sobre todo por la crisis económica, en el cual se enfrentan a un paisaje marcado por un elevado desempleo y una enorme incertidumbre vital (Alonso, Fernandez, & Ibañez, 2017).

Los procesos de globalización han generado una flexibilización del mercado laboral sobre todo en las condiciones de trabajo (Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni, 2014). Muchas veces el trabajo puede ser incierto, impredecible e inseguro cuando se basa en una industria que está en declive, no está regulada o está sujeta a cambios significativos en la demanda y la producción como es el caso del turismo (Lee, Hampton, & Jeyacheya, 2015).

Los trabajadores poco calificados, aquellos en trabajos con alto riesgo de automatización y los que pierden su actividad laboral a menudo son reacios a capacitarse o no se identifican con actividades de aprendizaje relevantes. Incluso aun cuando están bien informados y motivados, algunos trabajadores enfrentan otras barreras, como la falta de tiempo o dinero para capacitarse. Por otro lado, a los empleadores les interesa más invertir en trabajadores mejor calificados donde esperan que el retorno de dicha inversión sea mayor (Organización para la cooperación y el desarrollo económicos, 2019, p. 32).

El trabajo precario está más marcado en el sector de servicios y se asocia con un bajo control sobre las horas de trabajo, inseguridad laboral, conflictos laborales y efectos posteriores en la salud (McNamara, Bohle, & Quinlan, 2011)

Desafortunadamente, estar empleado no siempre proporciona un nivel de vida satisfactorio, especialmente en países subdesarrollados y en desarrollo. El progreso económico a largo plazo no puede mantenerse sin empleos de calidad bien remunerados, protección de los derechos laborales y un entorno laboral que promueva el trabajo decente y cree oportunidades de capacitación y aprendizaje para los jóvenes (Milica & Milica, 2019).

Para evitar una reacción violenta contra la globalización se debe entender el concepto de trabajo decente, en otras palabras, un trabajo dignamente remunerado con cierto grado de seguridad laboral o salarial, es una condición importante para lograr un consenso político a favor de la apertura de las fronteras nacionales (Reich, 2002).

2.2.2. Dimensiones del Trabajo decente

El trabajo decente presenta cuatro dimensiones: 1) el trabajo y el empleo en sí mismos; 2) los derechos en el trabajo; 3) protección social, seguridad; y 4) la representación y el diálogo. El primero se presenta a través de oportunidades apropiadas de labor productiva y trascendente, en condiciones adecuadas. La segunda se refiere a las normas laborales básicas de la OIT: libertad de asociación, libertad respecto de la discriminación, libertad respecto del trabajo forzoso, libertad respecto del trabajo infantil. La tercera dimensión se refleja en una deficiente protección social con trabajos inseguros o provisorios, con bajas remuneraciones que acarrearán riesgos físicos, que se exponen a enfermedades u otros motivos. La cuarta dimensión representa las formas en que la gente puede hacer oír su voz. La vía clásica de llegar a la representación y el diálogo es la organización sindical, pero si el trabajo decente ha de traspasar los límites de los asalariados deberá englobar otras formas de organización, por ejemplo, a nivel comunitario, o de los cuentapropistas. La organización de los trabajadores, patronos y el gobierno, determinarán en gran medida si es posible identificar metas comunes tales como

la integración social, la erradicación de la pobreza y la realización individual (Rodgers, 2002, p. 14).

2.2.3. Características de las condiciones de trabajo decente

A. La Protección y contrato social

El grado de heterogeneidad de la estructura económica de un país será elevado si una gran proporción de los ocupados pertenece al estrato que aporta una baja proporción del valor agregado, mientras que el estrato que aporta una proporción elevada de este valor agregado emplea a una reducida proporción de trabajadores. Esta estructura segmentada genera una demanda diferenciada de empleo de trabajadores de distinta productividad que opera bajo una institucionalidad diferente (en términos de condiciones laborales y poder de negociación), lo que produce una estructura de remuneraciones desigual (Monge & Flores, 2014, p. 263).

En ese sentido la “protección social es un derecho humano y es esencial para que los trabajadores y sus familias puedan gestionar sus futuras transiciones. Ante las perturbaciones y desplazamientos de población, la protección social libera a los trabajadores de temores e inseguridades, y les ayuda a participar en los mercados laborales. La protección social es un factor productivo que ayuda a las personas y a las economías a prosperar, sin embargo, más de la mitad de la población mundial sigue estando absolutamente desprotegida, una parte bastante considerable de la población solo está parcialmente cubierta, y los cambios en la organización del trabajo han creado nuevas deficiencias que es preciso subsanar” (Organización internacional del trabajo, 2019, p. 36).

“Las instituciones del trabajo velan por que el contrato social vaya acompañado de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. El propósito de las instituciones es compensar la asimetría inherente a la relación entre el capital y el trabajo, y garantizar relaciones laborales justas y equilibradas. Estos constituyen los elementos básicos de las sociedades justas y comprenden, entre otros, la legislación, los reglamentos, los contratos de trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los convenios colectivos y los sistemas de administración del trabajo y de inspección laboral.

Cuando están bien concebidos y se aplican, contribuyen además a que los mercados de trabajo y las economías funcionen mejor. Sin el desarrollo de estas capacidades institucionales, no se podrán desplegar plenamente las capacidades de las personas” (Organización internacional del trabajo, 2019, p. 39).

B. Diálogo social

“El diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre los gobiernos, empleadores y trabajadores. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito o [...] bipartito entre trabajadores y empleadores” (Organización internacional del trabajo, 2020). “Puede estar celebrado por organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2003, p. 15)

La concertación puede ser oficiosa u oficial [...]. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas. El principal objetivo del diálogo social propiamente dicho es el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo” (Organización internacional del trabajo, 2020).

El documento temático de la OIT y la Confederación Sindical Internacional (SCI) explica la eficacia del dialogo social en el plano nacional y el dialogo social En el ámbito del lugar de trabajo (Hermans, Huyse, & Ongevalle , 2017, p. 13).

Eficacia del dialogo social en el plano nacional

“En el plano nacional, se ha identificado seis condiciones previas para un diálogo social tripartito fructífero: 1) La existencia del espacio democrático necesario y la libertad sindical y de negociación colectiva para que los interlocutores sociales puedan organizarse y expresarse libremente; 2) los interlocutores sociales deberían ser ellos mismos organizaciones de trabajadores

y empleadores representativas, con las competencias apropiadas y la capacidad de cumplir (y garantizar que sus afiliados cumplen) los compromisos contraídos; 3) la existencia de la voluntad política suficiente y un sentido de responsabilidad entre todas las partes para entablar el diálogo social; 4) un nivel adecuado de institucionalización, con financiación y mandatos jurídicos bien definidos, que garantice la continuidad del funcionamiento durante cambios políticos; 5) experiencia a la hora de crear confianza, así como capacidad de negociación y cooperación; y 6) intercambio de información precisa y correcta” (Hermans, Maarten; Huyse, Huib; Ongevalle, Jan Van;, 2017).

Eficacia del dialogo social en el ámbito del lugar de trabajo

“los estudios citan un amplio abanico de condiciones previas para la eficacia del dialogo en el ámbito del lugar de trabajo. Estas incluyen: 1) información y consulta eficaces; 2) un marco normativo y un sistema de solución de conflictos conducentes; 3) inspección de trabajo; 4) las estructuras de negociación necesarias y los derechos básicos de los representantes de los trabajadores; y 5) competencias y formación demostradas” (Hermans, Maarten; Huyse, Huib; Ongevalle, Jan Van;, 2017).

Como parte del reequilibrio de intereses : “una negociación colectiva ha tenido como seña de identidad el desarrollo de funciones que hoy en día se consideran como clásicas: tutela de la posición jurídica de los trabajadores desde la perspectiva social, instrumento de contención del “dumping social” interempresarial, así como vehículo de pacificación social” (Cruz J. , 2020, p. 168).

C. Derecho a la sindicalización

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, adopta, el 9 de julio el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. La parte I. Libertad Sindical en su artículo 2 señala que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola

condición de observar los estatutos de estas (Organización internacional del trabajo, 2020, p. 1).

Así mismo, es importante la organización de los trabajadores, según el ministerio de trabajo en el Perú “los sindicatos tiene como función representar a sus trabajadores[...]para constituirse y subsistir deberán afiliarse por lo menos a 20 trabajadores tratándose de un sindicato de empresa(formado por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que presten servicio para un mismo empleador) o de 50 trabajadores tratándose de un sindicato de actividad, gremio u oficios varios” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2015, p. 1).

D. Jornada laboral

El Ministerio de trabajo y promoción del empleo en su compendio de normas laborales del año 2018, expresa lo siguiente: “Sobre la jornada nocturna en el artículo 8 se señala que en los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. En caso de **Sobretiempo**, el artículo 9 resalta que el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor Resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las per- zonas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. Con respecto a **El Pago**, el artículo 10 expresa que el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a con- venir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario. Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N°713 o norma que lo sustituya. La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Sobre el **Registro** el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018, pp. 269-271).

E. Remuneración mínima vital

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que corresponde al Estado la regulación de la remuneración mínima, con participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018, p. 298). La remuneración mínima en Perú es de 930 soles.

Sobre la legislación del salario mínimo Gregory Mankiw expresa que:

“El Gobierno introduce rigidez en los salarios cuando impide que estos bajen hasta alcanzar los niveles de equilibrio. Las leyes sobre salario mínimo establecen el salario mínimo que deben pagar las empresas a sus trabajadores. [...], el Gobierno ha impuesto un salario mínimo que suele representar entre el 30 y el 50 por ciento del salario medio del sector industrial. Dependiendo de

las legislaciones, los valores oscilan entre $3/4$ y $1/6$ del salario promedio. [...] (Mankiw, 2014, p. 281).

Un estudio elaborado por Hu y Hirsh en Canadá, “encontró que los participantes que experimentaron vidas laborales más significativas tenían más probabilidades de rechazar ofertas de trabajo mejor remuneradas en otros lugares que hay trabajadores que aceptan salarios mas bajos” (Hu & Hirsh, 2017, p. 1)

Los economistas creen que el salario mínimo afecta sobre todo al empleo de los jóvenes. Los salarios de equilibrio de este grupo tienden a ser bajos por dos razones. En primer lugar, como los jóvenes se encuentran entre los miembros de la población activa que tienen menos cualificaciones y experiencia, tienden a tener una baja productividad marginal. En segundo lugar, los jóvenes a menudo reciben parte de su remuneración en forma de formación en el trabajo más que de retribución directa. El aprendizaje es el ejemplo clásico en el que se ofrece formación en lugar de salarios. Por estas dos razones, el salario al que la oferta de trabajadores jóvenes es igual a la demanda es bajo. Por consiguiente, el salario mínimo suele afectar más a los jóvenes que a otros miembros de la población activa” (Mankiw, 2014, p. 282).

F. Marco político y normativo de trabajo decente

El crecimiento económico mundial a largo plazo conlleva consecuencias importantes para las condiciones de trabajo decente y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). (Organización internacional del trabajo, 2018, p. 6). Dentro del marco político del trabajo decente las políticas deben basarse en: Un enfoque del desarrollo fundamentado en los derechos, políticas de pleno empleo, inclusión en el mercado laboral, formas participativas de organización laboral, ampliación de la protección y el diálogo social sostenido.

La necesidad y el incremento de la oferta laboral en el sector servicios obliga a las personas a optar un trabajo. “La aplicación de un enfoque estratégico al desarrollo de los recursos humanos es esencial para crear un

sector turístico atractivo, productivo y sostenible. Contar con estrategias de capacitación y de desarrollo profesional eficaces puede incidir positivamente en la productividad del sector, así como en el nivel de satisfacción y la tasa de retención de los trabajadores.” (Organización internacional del trabajo, 2017, p. 27).

La constitución Política de Perú en los artículos 23,24,25 y 28 , establece que: ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, asimismo, la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo y el estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)

Específicamente el artículo 28 de la constitución política del Perú sobre los “ Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1) Garantiza la libertad sindical; 2) Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; 3) Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

La ley orgánica de los gobiernos regionales artículo 48 inciso (a) menciona que los gobiernos tienen la función “Formular, aprobar, ejecutar, evaluar, dirigir, controlar y administrar las políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y fomento de la pequeña y micro empresa, con la política general del gobierno y los planes sectoriales” (Congreso de la República, 2002, p. 34), además para promover el desarrollo económico local los municipios pueden “Ejecutar actividades de apoyo directo e indirecto a la actividad empresarial en su jurisdicción sobre información, capacitación,

acceso a mercados, tecnología, financiamiento y otros campos a fin de mejorar la competitividad. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2015, p. 53).

Desde el año 2013 la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL) es la responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo (ElPeruano, 2013), aunque aún existe un déficit de inspectores a nivel de provincias (Revistaganamas, 2018). En marzo del 2019, el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (MTPE) y la OIT , acordaron la adopción de acciones conjuntas para impulsar políticas destinadas a promover el trabajo decente.

El plan incluye asistencia técnica para fortalecer el diálogo sociolaboral en el seno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, fortaleciendo las capacidades de los actores sociales en técnicas de negociación, diálogo, mecanismos alternativos de solución de conflictos y habilidades blandas, adicionalmente, ambas instituciones avanzarán juntas en temas relativos a derechos fundamentales, salud y seguridad en el trabajo, equidad de género, población trabajadora en condiciones de vulnerabilidad, inspección y formalización laboral (Organización internacional del trabajo, 2019). Asimismo, se estableció mediante decreto supremo N° 007-2019-TR , disminuir la informalidad del empleo con el fin de aumentar la tasa de empleo formal y promover el trabajo decente y productivo en las Micro y Pequeñas Empresas (ElPeruano, 2019).

En caso de los servicios de hospedaje, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPY), señala que es obligación de los establecimientos de hospedaje capacitar y monitorear el trabajo de su personal encargado, para brindar un servicio idóneo (Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, 2019).

2.2.4. El factor humano: Educación, experiencia, capacitación y ocupación

La forma como los países y las organizaciones forman al ser humano es un factor determinante en el desarrollo de las personas. “La idea del factor humano es que el trabajo está incorporado en los seres humanos, y este hecho elemental hace que la gestión eficiente del trabajo sea una tarea muy diferente y más compleja que la gestión eficiente del capital inanimado y los insumos de la tierra” (Bruce, 2008, p. 288). “Como todas las organizaciones, ya sean públicas o privadas, están compuestas por personas, el factor humano se constituye tal vez en la pieza más importante dentro de cualquier proceso de cambio” (Ferrer R. , 2015, p. 103). El factor humano toma como indicadores principales los años de educación, la experiencia laboral, la capacitación y el tipo de ocupación laboral. Para fomentar el trabajo decente se debe desarrollar el factor humano, transformando la capacidad de pensar mediante la educación, la formación de conocimiento y el intercambio de experiencias acumuladas. Adam Smith considero que la división del trabajo y la especialización incrementa la productividad y por ende el nivel de salarios que son características de un trabajo decente. (Brue & Grant, 2016, p. 79). Si la protección social y el acceso a los servicios de salud a menudo se financian con contribuciones que se extraen de los salarios, entonces, las condiciones de trabajo decente deben estar vinculadas al nivel y composición del gasto social y a las buenas prácticas de empleadores y trabajadores (Egger & Sengenberger, 2009).

La educación es un derecho fundamental y constituye un requisito principal para acceder a un trabajo decente, de modo que no hay trabajo decente sin la inversión en educación de calidad y formación adecuada (Ermida, 2009), así mismo “La educación, experiencias de trabajo y conjuntos de habilidades se encuentran dentro del desarrollo del ser humano” (Tong & Jiang, 2020, p. 825). El acceso a la educación facilita el ejercicio efectivo del derecho del trabajo, así mismo, el ámbito educativo es el espacio en el que se forma el futuro de la nación, por lo tanto, es importante promover el concepto de Trabajo Decente y el conocimiento de los principios y derechos fundamentales que asisten a todos los trabajadores.

La acumulación de experiencia laboral permite afinar el trabajo, sin embargo, los jóvenes que ingresan al mercado laboral tienen poca experiencia y menos ventajas que las personas adultas ya que “la experiencia laboral es valorada por los empresarios por ser un factor que contribuye al saber hacer y es considerada como un elemento esencial en la formación del factor humano de modo que pueda ser competitivo dentro de la industria (Cardona, Montes, Vasquez, Villegas, & Brito, 2007, p. 6). También es muy importante distinguir experiencia de trabajo de experiencia laboral, “la primera congrega las distintas vivencias significativas del trabajo a lo largo del tiempo de vida, mientras que el segundo, por lo general, se entiende como el conjunto de las habilidades y conocimientos específicos obtenidos en los distintos empleos” (Garabito, 2013, p. 1339).

Por otro lado, la capacitación es un proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa, además, se orienta al desarrollo de ciertas competencias que desea la organización y se diseña con el objeto de proporcionar a los talentos el conocimiento y las habilidades que necesitan en sus puestos actuales para contribuir al éxito de la organización. (Chiavenato, 2009). El Artículo 84 del compendio de Normas Laborales de Contrato Privado establece que “El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018, p. 64). Según el ranking de capacitaciones a nivel nacional, en el 2018 el personal a contratar por las empresas, son aquellas que hayan recibido capacitación en técnicas de atención al cliente (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018, p. 29).

2.3. Bases Conceptuales

Factor Humano

Es el conjunto de individuos, empleados por las organizaciones que establecen un tipo de relación contractual en la cual el trabajador pone a la disposición de la empresa sus capacidades, conocimiento, experiencia, su saber su sentido de cooperación, su creatividad, es decir, todo su ser durante cierto período.

(González & Atencio, 2010).

Tasa sindical

“Es la tasa relativa de la población afiliada sobre la población asalariada”

(Gutierrez, 2016, p. 23)

Experiencia laboral

“Es el conjunto de las habilidades y conocimientos específicos obtenidos en los distintos empleos” (Garabito, 2013, p. 1339)

Negociación colectiva

“La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato” (Organización internacional del trabajo, 2020, p. 1).

Sindicato

“Es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio, profesión o especialidad, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para la defensa de sus intereses comunes” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2003, p. 1)

Dialogo Social

“Según la definición de la OIT, incluye “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social” (Hermans, Huyse, & Ongevalle , 2017, p. 7).

“Un diálogo social que funcione adecuadamente constituye una herramienta clave para conformar las condiciones laborales, y en este diálogo intervienen diversos agentes a diferentes escalas. Equilibra los intereses de trabajadores y empresarios y contribuye tanto a la competitividad económica, como a la

cohesión social” (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2020, p. 1).

Contrato de trabajo

El sistema informativo de información laboral del Ministerio de trabajo, “reconoce los tres elementos esenciales del contrato individual de trabajo que a continuación detallamos:

- a) La prestación personal del servicio, que implica que la actividad laboral debe realizarse de forma personal y directa por el propio trabajador.
- b) La remuneración, que es el integro de lo que percibe el trabajador en dinero o en especie y que es de su libre disposición.
- c) La subordinación o dependencia, que implica que el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador.

En consecuencia, para nuestra legislación laboral si se produce la presencia concurrente de los citados tres elementos básicos del contrato de trabajo se presume, salvo prueba en contrario (presunción *juris tantum*), la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido, siendo esta percepción normativa de gran utilidad para la aplicación de la presunción de laboralidad y del principio de la primacía de la realidad” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2010, p. 1).

Contrato de trabajo indefinido

“Es aquel que tiene una fecha de inicio pero no una fecha de culminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite su culminación, puede celebrarse en forma verbal o escrita y no se exige su registro ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por ende basta que al trabajador se le incluya en planillas y se le otorguen sus respectivas boletas de pagos para que se le considere como contratado a plazo indeterminado” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2010, p. 1).

Locación de servicio

“Son contratos regulados por el Código Civil y no por la Legislación Laboral, en los que el trabajador se obliga, sin estar subordinado, a prestar servicios a través del ejercicio individual de cualquier profesión, arte, ciencia u oficio, bajo su propia dirección y responsabilidad o con ayuda de auxiliares y sustitutos, siempre que esté permitido en el contrato. Esta modalidad contractual no genera relación laboral entre el trabajador y el empleador” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2012, p. 6).

Remuneración

“La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2010, p. 1).

Establecimiento de Hospedaje (EEHH)

“Edificación destinada en forma total o parcial a prestar servicio de alojamiento no permanente; se puede optar por su clasificación o no. Además, puede incluir otros servicios complementarios tales como comercio, agencias de turismo o bancarias, restaurante, cafetería y/o bar, discoteca, casino y/o Página 1 de 16 tragamonedas, sala de usos múltiples, gimnasio, spa, siempre que sean compatibles con el Plan de Desarrollo Urbano” (Ministerio de vivienda construcción y saneamiento, 2019, p. 1).

Trabajo decente

“un conjunto de principios y derechos con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad” (Egger & Sengenberger, 2009, p. 37) Es el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades; con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, que permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (Organización internacional del trabajo, 2019).

Condiciones laborales justas

“Significa que los acuerdos horarios referentes a cantidad de horas diarias y semanales a trabajar, horas extraordinarias, pausas para descanso, etc. deberían ser conformes a prácticas justas y aceptables, compatibles con las necesidades sociales y familiares, y que la intensidad del trabajo debería evitar ser excesiva a fin de no desembocar en excesos, estrés, o subutilización del trabajo” (Egger & Sengenberger, 2009, p. 31).

Protección social y empleo

“Significa que deberían existir medidas de protección para todos los trabajadores en caso de surgir problemas de salud -lesiones, enfermedades o discapacidad relacionadas al trabajo, y además pensiones a la vejez y para el cónyuge sobreviviente” (Egger & Sengenberger, 2009, p. 31).

Educación

Es un proceso de socialización y endoculturación del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (Enciclopedia Cubana, 2019).

Capacitación

“Es la formación destinada a dotar conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo” (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018, p. 49).

Beneficios sociales

Los beneficios sociales son todos aquellos beneficios establecidos por ley, tales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), la indemnización por despido arbitrario, el seguro de vida, las vacaciones, las gratificaciones, la participación en las utilidades de la empresa y demás derechos laborales establecidos por ley (Bueno, 2006).

Empleo Informal

Se refiere a los empleos que incluyen a asalariados, ya sea que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal o por hogares en el carácter de trabajadores domésticos asalariados (Morales, 2016).

“Incluye todo trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos [...]. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores” (Organización internacional del trabajo, 2020).

Trabajo.

Es un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos (Organización internacional del trabajo, 2019).

El trabajo abarca no solo el empleo asalariado sino también el autoempleo y el trabajo en casa, toda la gama de actividades de la economía informal y las tareas domésticas, como la cocina y la limpieza, que para mucha gente significan trabajo (Rodgers, 2002, p. 14).

Empleo.

El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (Organización internacional del trabajo, 2019).

Empleo informal

Incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores (Organización Internacional del trabajo, 2020).

Trabajo Decente.

Es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (Organización internacional del trabajo, 2019).

Establecimiento de Hospedaje (EEHH)

“Lugar destinado a ofrecer servicio de alojamiento no permanente para que sus huéspedes pernocten en el local con la posibilidad de incluir otros servicios complementarios, a condición del pago de una contraprestación previamente establecida en las tarifas del establecimiento. Los establecimientos de hospedaje que opten por no clasificarse y/o categorizarse, deberán cumplir con los requisitos señalados en el presente reglamento” (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2015, p. 4).

Hotel

“Clase de establecimiento de hospedaje que brinda el servicio de alojamiento, cuya infraestructura, equipamiento y servicios, de acuerdo a sus diferentes categorías, otorgan mayor confort a los huéspedes. Los requisitos mínimos obligatorios se señalan en el Anexo I de la Norma Técnica A.030 "Hospedaje" del Reglamento Nacional de Edificaciones” (Ministerio de vivienda construcción y saneamiento, 2019, p. 2).

Hostal

“Clase de establecimiento de hospedaje que brinda el servicio de alojamiento, cuya infraestructura, equipamiento y servicios, de acuerdo a sus diferentes categorías, ofrece a los huéspedes los requisitos mínimos obligatorios señalados en el Anexo 3 de la Norma Técnica A.030 "Hospedaje" del Reglamento Nacional de Edificaciones” (Ministerio de vivienda construcción y saneamiento, 2019, p. 2)

Jornada ordinaria de trabajo

“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

Recepcionista

“Los recepcionistas corresponden a la categoría 4 (jefes y empleados administrativos) con el código de clasificación ocupacional 4224. Los recepcionistas reciben y dan la bienvenida a clientes, huéspedes y responden preguntas, requerimientos y organizan visitas o citas, así mismo en lo que respecta a recepcionistas de hoteles mantienen un registro de habitaciones libres para ser ocupadas y presentan estados de cuentas a huéspedes que parten y reciben pagos.

Sus tareas incluyen las siguientes:

- Recibir y dar la bienvenida a visitantes, huéspedes y clientes.
- Realizar citas para clientes.
- Manejar pedidos telefónicos sobre informaciones o citas pedidas.
- Dirigir a clientes a los lugares o personas apropiadas de acuerdo a lo solicitado.
- Llevar un registro de huéspedes que arriban, asignar habitaciones, verificar
- Las tarjetas de crédito de los clientes y dar llaves de habitaciones.
- Responder a las necesidades de huéspedes en cuanto a los servicios de
- limpieza, así como en relación con quejas realizadas” (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2016, p. 242).

Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros

“Los limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros corresponden a la categoría 9 (ocupaciones elementales) con el código de clasificación ocupacional

9112. Los limpiadores realizan diversas tareas de limpieza con el fin de mantener limpio y ordenado el interior de hoteles, [...].

Sus tareas incluyen las siguientes:

- Barrer o aspirar, lavar y lustrar pisos, muebles y otros accesorios en edificios, autobuses, tranvías, trenes y aeronaves.
- Tender camas, limpiar cuartos de baño, suministrar toallas, jabón y artículos de tocador.
- Limpiar cocinas y ayudar con el trabajo en la cocina, incluido el lado de vajillas.
- Recoger la basura, vaciar contenedores de basura y llevar el contenido a áreas de eliminación de residuos

Entre las ocupaciones clasificadas tenemos: Asistente de sanitarios, Camarero en hotelería, Cantinero, Ecónomo de hostelería, Cuartelero, Limpiador de fábricas, hoteles, oficinas y restaurantes, Mucama, Mujer de limpieza de: hoteles, oficinas y otros establecimientos, Peón de limpieza de: aeronaves, autobuses, fábricas y otros” (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2016, p. 390).

Remuneración

“Es la contraprestación a que tiene derecho el trabajador por las labores efectuadas para el empleador” (Elperuano, 2020, p. 1)

Salario o remuneración mínima

“El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual” (Organización internacional del trabajo, 2020, pág. 1). La RMV representa el ingreso mensual mínimo que, de acuerdo con la ley, debe percibir un trabajador sujeto al régimen laboral.

Ocupación laboral

Las personas ocupadas son todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante un período de referencia corto, se dedicaban a alguna actividad para

producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios, ya sea que estuvieran «trabajando», es decir, que trabajaron en un puesto de trabajo por lo menos una hora, o «sin trabajar» debido a una ausencia temporal del puesto de trabajo o debido a disposiciones sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo (como trabajo en turnos, horarios flexibles y licencias compensatorias por horas extraordinarias). (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

2.4. Bases Filosóficas

En retrospectiva, los factores que influyen en el mercado de trabajo la doctrina mercantilista data aproximadamente de 1500 a 1776 y consideraba que los salarios bajos eran necesarios para reducir la ociosidad y promover la fuerza laboral, de hecho, postulaban la oferta de trabajo con pendiente negativa (Brue & Grant, 2016). El periodo de la doctrina fisiócrata fue corto (1750-1780) y destacaban la importancia de la productividad de la tierra señalando que el beneficio de los demás factores de producción incluido la fuerza de trabajo solo servía para pagar los costos laborales (Landreth & Colander, 2006). El salario por el trabajo tenía un límite y la mano de obra fue muy regulada.

Con la doctrina de la teoría económica clásica la ciencia económica toma mayor fuerza. Los clásicos argumentaban que la producción de bienes y servicios dependía exclusivamente de la oferta de trabajo, los recursos naturales, los bienes de capital y la capacidad empresarial (Landreth & Colander, 2006). Adam Smith representante de la escuela clásica señalaba que la división del trabajo permitía mejorar la habilidad, destreza y criterio con los cuales se aplica la fuerza laboral (Brue & Grant, 2016). “La división de trabajo se realizó mediante tres formas relacionadas pero distintas: división microeconómica entre los diferentes trabajadores de una misma empresa; social entre oficios y profesiones diversas; y macroeconómica entre empresas y sectores que producen diversas mercancías o grupo de mercancías” (Ronclaglia, 2017, p. 87)

La división del trabajo conlleva a que la actividad laboral se especialice y pueda incrementar productividad del trabajo, a su vez la productividad depende de la acumulación de capital. Smith argumentaba que las personas se mueven por sus propios intereses y que, en lo oculto de la actividad económica, existe una mano

invisible que canaliza la conducta egoísta y lo dirige hacia el bien social (Brue & Grant, 2016).

Posteriormente dentro de la teoría neoclásica Leon Walras postulo la teoría de equilibrio general, donde la demanda y oferta laboral depende del precio de la mano de obra. El trabajo de investigación toma como contexto el mercado de trabajo competitivo de León Walras y se fundamenta en el concepto de trabajo decente propuesto por la OIT, con una aproximación al enfoque institucionalista de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo

Por otro lado, según la base filosófica del Racionalismo crítico de Karl Popper, nuestro saber es relativo conjetural e hipotético, sometido a revisión (Mendoza, 2014, pág. 13). Entonces la noción de trabajo decente que otros lo definen como trabajo de baja calidad, precario o deficitario, es un concepto que para un grupo de personas aún sigue en construcción. “Cuando se relaciona al trabajo decente como una forma de dignidad en el trabajo y no como una mercancía, las personas pueden procurar respeto y exigir derechos” (Gutmann, 2019, p. 1) que están alineadas al trabajo decente. Asimismo, “Immanuel Kant [...] explica que la dignidad del hombre es un valor más allá del precio, una perspectiva que posiblemente entre en conflicto con la estructura neoliberal predominante en sector servicios debido a la mercantilización” (Winchenbach, Hanna, & Miller, 2019, pág. 1029). “Sea cual sea el ángulo del cual se aborde la economía global o se promueva el trabajo decente, siempre se termina con cuestionamientos éticos. Las cuestiones de responsabilidad, transparencia y gobierno democrático adquieren todas, una importante dimensión ética” (Peccoud, 2006, p. 10).

2.5. Bases Epistemológicas

El concepto de trabajo decente se funda en una serie de normas y acontecimientos internacionales como la Ley Wagner (1935) que garantizaba el derecho la negociación de los trabajadores con los empleadores y prohibía las prácticas laborales injustas de las empresas (Brue & Grant, 2016, p. 336). “En 1999, el concepto de trabajo decente fue dada a conocer por primera vez por la OIT, donde se estudió cuatro elementos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social” (Yu, 2019, p. 2). Es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los

trabajadores independientes y los que trabajan a domicilio. (Ghai, 2003). “Durante el pacto Keynesiano, el poder sindical se vio acrecentado en su capacidad de negociación colectiva frente a demandas de mejores condiciones de trabajo, referidas a la seguridad social, salario mínimo y otras políticas sociales” (Piñero, 2004, p. 5). De allí que un trabajo decente, es aquel que permite a los trabajadores alcanzar un nivel de bienestar adecuado a sus expectativas vitales, así como una gama de objetivos personales que varían de un individuo a otro (Ariza, Giorgi, Hernández, & Fiz, 2019). Inclusive, “para mantener niveles más altos de productividad económica, las condiciones de trabajo son de gran importancia. El alto empleo no debe lograrse a expensas de ellos, poniendo en peligro los derechos humanos y laborales de los empleados” (Milica & Milica, 2019, p. 85).

“Dentro del sistema de producción capitalista, las empresas consideran al trabajo decente como una mercancía, sin embargo, el trabajador se expresa de diferentes maneras: tales como de llevar una vida familiar estable, de acceder a alguna forma de jubilación o de ser respetado en el entorno laboral y la sociedad. Estas expresiones están presente en todos los tipos de sociedad, pero los criterios para juzgarla no son los mismos en todas partes, pues el trabajo es más importante que el capital, es fuente de dignidad, de estabilidad familiar y de paz en toda la sociedad”. (Peccoud, 2006).

Ahora bien, no se trata sólo de un empleo en el que el trabajo que se realiza esté bien remunerado y que se efectúe con aceptables condiciones materiales, en efecto, el concepto trabajo decente “añade a la dimensión económica representada en el concepto tradicional de un buen empleo o de un empleo de calidad nuevas dimensiones de carácter normativo, de seguridad y de participación” (Martinez, Mertens, & Brown, 2005, p. 13).Entonces, la tendencia es que “los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores jueguen un papel importante en el desempeño y aplicación de políticas e intervenciones coherentes en materia de turismo, que promuevan el trabajo decente, la reducción de la pobreza, el desarrollo económico local y la protección de los recursos naturales y que refuercen la cohesión social y la identidad en las localidades de acogida” (Organización internacional del trabajo, 2017, p. 14).

Ahora bien, el déficit global de trabajo decente se manifiesta en : la brecha del empleo, caracterizada por el desempleo y el subempleo en gran escala; la brecha de los derechos, que se expresa en la denegación generalizada de los derechos en el trabajo; la brecha de la protección social, que se traduce en condiciones de trabajo inseguras y también en la inseguridad de los ingresos, y la brecha del diálogo social, a través de una representación inadecuada y en la falta de instituciones en las que la gente pueda hacer oír su voz (Somavia, 2009).

La OIT establece principios comunes y un marco de política sobre el trabajo decente y el sector turismo que incluyen : promoción del empleo pleno y productivo en el sector turismo; promover empleos decentes para los jóvenes; facilitar la transición a la economía formal; regulación de las formas atípicas de empleo; Invertir en el desarrollo de los recursos humanos en el sector del turismo; promover la igualdad y la no discriminación; eliminar el trabajo forzoso y el trabajo infantil; garantizar la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva; fortalecer la protección de los trabajadores y promover un diálogo social eficaz (Organización internacional del trabajo, 2017).

El objetivo del trabajo decente para todos no puede alcanzarse sin una mayor coherencia en las políticas económicas y sociales de alcance nacional y subnacional, es así que el trabajo decente se encuentra en la encrucijada entre las políticas monetarias y fiscales y las políticas de mercado de trabajo y sociales, pues la coherencia entre estos objetivos y medios en la esfera de las políticas, se consigue precisamente mediante una buena gobernanza con reformas económicas y sociales, sin poner en peligro la estabilidad de los precios ni la equidad social (Organización internacional del trabajo, 2005, p. 17).

2.6.Bases Antropológicas

Desde el principio el trabajo ha sido siempre la actividad más importante que ha realizado el hombre, desde la sujeción de los animales, aves y peces hasta la producción y transformación de los recursos naturales. “Los sistemas de obtención de alimentos condujeron a la formación de sistemas políticos y sociales cada vez más complejos, de forma que la producción de alimentos condujo a grandes cambios en la vida humana” (Gonzales, 2017, p. 283).

De acuerdo con Adam Smith, la teoría económica de la división del trabajo se dio por la especialización y se complementó más adelante “por la división en edades, sexo y posteriormente una división jerarquizada en función a las divisiones sociales del trabajo” (Gonzales, 2017, p. 301). Durante la década 1960 y del 1970, las clases obreras en América Latina y el mundo fueron escenario de procesos de movilizaciones y organizaciones políticas. Además, fue una época donde “no había una distinción clara sobre la antropología o sociología de actividades relacionadas al turismo”(Bruner, 2009, p. 547). A finales 1980 ocurrió una serie de transformaciones en el capitalismo, la disolución del bloque de países socialistas, llegando a un proceso de reestructuración de las relaciones sociales capitalistas, que se evidenciaba en procesos de transnacionalización de empresas, relocalización productiva y profundos cambios en las instituciones estatales (Soul, 2019). Dentro del contexto de ese proceso de formación de una cultura se fueron confirmando nuevos escenarios de conocimientos y realidades sociales en el cual la OIT para el año 1999 adoptó la noción de trabajo decente, que consiste entre otras cosas, mejorar las condiciones de trabajador bajo principios de un salario justo, protección social, sindicalismo y diálogo social. Estas premisas ponen de relieve las diversas formas socioculturales de categorización, así como la politización de las condiciones de trabajo. El estudio estuvo conformado por grupo humano de 110 trabajadores en el cual más del 75% se encontraban en edades de 25 a 44 años con una edad promedio de 31 años y más del 60% estuvo conformado por el sexo femenino.

En prospectiva la economía global basada en el desarrollo sostenible y en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación va más allá de los trabajadores en masa[...]la completa sustitución de los humanos por máquinas deja a los trabajadores sin autodefinición válida o función social (Gonzales, 2017). Asimismo, es importante señalar e ir superando algunos retos fundamentales para la antropología del trabajo, tales como el rol de la mujer en la sociedad del mercado laboral, la migración, multiculturalidad y cosmopolitismo en términos de deberes derechos y ética.

CAPITULO III

SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1. Formulación de la hipótesis general y específicas

3.1.1. Hipótesis general

Ha: El factor humano influye directamente en las condiciones de trabajo decente.

Ho: El factor humano no influye directamente en las condiciones de trabajo -decente.

3.1.2. Hipótesis específica

Ha₁: Los años de estudio influyen directa y significativamente en las condiciones de trabajo decente.

Ho₁: Los años de estudio no influyen directa y significativamente en las condiciones de trabajo decente.

Ha₂: La experiencia laboral influye directa y significativamente en las condiciones de trabajo decente.

Ho₂: La experiencia laboral no influye directa y significativamente en las condiciones de trabajo decente.

Ha₃: La capacitación laboral influye directa y significativamente en las condiciones de trabajo decente.

Ho₃: La capacitación laboral no influye directa y significativamente en las condiciones de trabajo decente.

Ha₄: La ocupación laboral influye directa y significativamente en las condiciones de trabajo decente.

Ho₄: La ocupación laboral no influye directa y significativamente en las condiciones de trabajo decente.

3.2. Operacionalización de Variables

3.2.1. Variable independiente X

X_1 = Factor Humano

Indicadores

X_{11} = Número de años de estudios aprobados: AE

X_{12} = Número de años de experiencia laboral: AEL

X_{13} = Participación en la capacitación (1 si el trabajador participa ; 0 si no participa) : CL

X_{14} = Tipo de Ocupación laboral (1 si el trabajador pertenece a Limpieza ; 0 si pertenece a Recepción)

3.2.2. Variable dependiente Y

Y = Condiciones de trabajo decente: CTD

Indicador de Y:

Y_1 = Indicador compuesto de las Condiciones de trabajo decente =ICTD

Indicadores parciales de Y

Y_{11} = Cantidad de Salario por hora que percibe el trabajador en soles
 ($Y_{11} < 4.8$ soles/hora, entonces $Y_1 = 0$) ;
 ($Y_{11} \geq 4.8$ soles/hora, entonces $Y_1 = 1$).

Y_{12} = Modalidad contractual
 ($Y_{12} = 0$, si no tiene contrato de trabajo o no está en planilla);
 ($Y_{12} = 1$, si tiene contrato de trabajo o está en planilla).

Y_{13} = Derecho a sindicalización
 ($Y_{13} = 1$, si ha cumplido con el derecho a la sindicalización)
 ($Y_{13} = 0$, si no ha cumplido con el derecho a la sindicalización).

Y_{14} = Dialogo social tripartito o bipartito
 $Y_{14} = 1$ Si participo en algún tipo de dialogo social = 1
 $Y_{14} = 0$ No participo en algún tipo de dialogo social = 0

3.2.3. Modelo y matriz de operacionalización

Se propone un modelo matemático de regresión probabilística
 modelo matemático expresado en indicadores de las variables:

$$Y = \beta_1 X_{11} + \beta_2 X_{12} + \beta_3 X_{13} + \beta_4 X_{14} + \beta_5 U_i$$

Modelo matemático expresado en las variables de estudio

$$ICTD = \beta_1 AE_{11} + \beta_2 AEL_{12} + \beta_3 CL_{13} + \beta_4 OL_{14} + \beta_5 U_i$$

ICTD = Indicador de condiciones de trabajo decente

AE = Años de estudios

AEL = Años de experiencia laboral

CL = Capacitación laboral

OL = Ocupación laboral

U_i = Término de perturbación del residuo del modelo o las diferencia entre los valores observados y estimados de la variable dependiente.

El modelo contempla el concepto económico **ceteris paribus** lo cual significa que otras variables no intervienen porque se mantienen constantes, aislando de esta manera solo las variables de estudio para su análisis respectivo (Parkin & Loria , 2010).

Los parámetros $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ representan:

β_1 = Indica un cambio en la condición de trabajo cuando cambia los años de estudios.

β_2 = Indica un cambio en la condición de trabajo cuando cambia el número de años de experiencia laboral.

β_3 = Indica un cambio en la condición de trabajo cuando cambia el acceso capacitaciones.

β_4 = Indica la ocupación laboral (variable control)

El intercepto en los modelos probabilísticos de respuesta múltiple se reflejan en los umbrales de las en las 4 alternativas (0, 1, 2 y 3) explicadas en la metodología.

Tabla 2 Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición		Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Escala de medición	Técnica Instrumento	Items
	Conceptual	Operacional						
Variable Dependiente. (Y) Condiciones de Trabajo decente	Las condiciones de trabajo decente es uno de los objetivos de desarrollo sostenible y significa: la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, con seguridad en el trabajo y protección social y con libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en los diálogos tripartitos (Organización internacional del trabajo, 2019).	Se divide salario mensual mínimo (930 soles) entre 192 horas de trabajo al mes y se compara con los soles por hora del trabajador.	Ingreso económico	Cantidad de Soles por hora. Igual o mayor a la Remuneración mínima vital (RMV) Soles por hora < RMV por hora = 0; Soles por hora ≥ RMV por hora = 1	30%	Cuantitativa y Nominal	Encuesta, Cuestionario de preguntas	6
		La modalidad contractual se mide por el número de trabajadores con o sin planilla.	Protección social	Modalidad Contractual. Con contrato de trabajo = 1 (en planilla) Sin contrato de trabajo = 0 (Sin planilla)	35%			
		El cumplimiento del derecho a la sindicalización 1 si cumple; 0 lo contrario.	Sindicalización	Ha cumplido con el derecho a la sindicalización Si = 1 No = 0	10%			
		Si participo en algún diálogo social con el empleador y/o representantes del gobierno.	Dialogo	Dialogo social = 1 Ningún dialogo social = 0	25%			
Variable Independiente. (X) Factor Humano	Es el conjunto de individuos, empleados por las organizaciones que establecen un tipo de relación contractual en la cual el trabajador pone a la disposición de la empresa sus capacidades, conocimiento, experiencia, su saber su sentido de cooperación, su creatividad, es decir, todo su ser durante cierto período. así, el valor de persona humana. (González & Atencio, 2010).	Se mide a través del número de años de estudios aprobado.	Educación	Número de años de estudios aprobados del trabajador		Cuantitativa a escala de razón		9
		Se mide a través de los años de experiencia laboral.	Experiencia laboral	Número años de experiencia laboral		Cuantitativa escala de Razón		
		Se mide a través de la participación en los servicios de capacitación.	Capacitación	Participa en la capacitación laboral. Si = 1 No = 0		Cualitativa Nominal		
		Se mide a través del tipo de ocupación laboral. Si se encuentra en la recepción o en limpieza.	Ocupación	Si se encuentra en limpieza = 1 Si encuentra en recepción = 0		Cualitativa Nominal		

3.3. Definición operacional de las variables

1. Condiciones de trabajo decente

Es una variable constituida por el salario del trabajador, modalidad contractual, derecho a la sindicalización y dialogo social. Para medir el salario del trabajador, se tomó como referencia el salario mínimo vital por hora (930soles /192 horas) y se comparó con el salario por hora del trabajador. En la modalidad contractual se definió su condición si los trabajadores se encontraban en planilla o no. El derecho a la sindicalización se preguntó mediante el cuestionario si están afiliados a algún sindicato u asociación de trabajadores. Para el dialogo social se preguntó mediante el cuestionario si participo en algún diálogo social con el empleador y/o representantes del gobierno (Organización internacional del trabajo, 2019).

2. Factor Humano

Es el conjunto de personas, empleados por las organizaciones que establecen un tipo de relación contractual del cual, el trabajador de acuerdo con la ocupación laboral pone a la disposición de la empresa su nivel educativo, experiencia laboral, capacitación. (Gonzáles & Atencio, 2010).

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito de estudio**

El ámbito de estudio comprende los establecimientos de hospedaje que están ubicados en la provincia de la Provincia de Leoncio Prado, cuya capital es Tingo María periodo 2019.

4.2. **Tipo y nivel de investigación**

La investigación es de tipo aplicativo, porque se trata de aplicar la teoría a una determinada realidad que conlleva a generar una nueva evidencia científica. a su vez es de nivel explicativo, en el cual se busca explicar las causas que influyen en las condiciones de trabajo.

4.3. **Población y muestra**

4.3.1. Descripción de la población

De acuerdo con el Ministerio de comercio exterior y Turismo, en la provincia existe 153 Establecimientos de hospedaje (EEHH) que dan empleo a 534 trabajadores, de los cuales 230 trabajan en EEHH categorizados de acuerdo con las condiciones mínimas de funcionamiento (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019). La población (N) de estudio está conformada por 534 trabajadores (N = 534).

Tabla 3. Población de trabajadores de los EEHH en la provincia de Leoncio Prado.

Clasificación de EEHH	Oferta de EEHH	%	Número de trabajadores	%
Categorizados	43	28,1	230	43,1
No categorizados	110	71,9	304	56,9
Total	153	100	534	100,0

Fuente : consultaslinea.mincetur.gob.pe/estaTurismo/IndexWeb.aspx

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Para el tamaño de la muestra se utilizó el método de muestreo probabilístico aleatorio simple cuya fórmula para el caso de muestras finitas es:

N = Población	→	534
P = 90%	→	Probabilidad de éxito
Q=10%	→	Probabilidad de fracaso
1- α =95%	→	Nivel de confianza
e=5%	→	Error
z = 1.96	→	Valor del área bajo una distribución normal

Formula del muestreo aleatorio simple:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + P Q Z^2}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.9)(0.1)(534)}{(0.05)^2 (534 - 1) + (0.9)(0.1)(1.96)^2}$$

Calculando el tamaño muestral de los empleados es de 110.01

$$n = 110.01$$

$$n \cong 110$$

El estudio se enfocó en evaluar el caso de 110 trabajadores, (59 trabajadores en el área de recepción y 51 en el área de limpieza) ubicados en 34 establecimientos de hospedaje categorizados de 1 a 3 estrellas por Mincetur (Ver anexo 5 y 6). El levantamiento de la información se realizó el año 2019.

Tabla 4 Muestra del número de trabajadores según EEHH

Categoría	Clasificación y Trabajo				Total EE HH	Total trabajadores
	Número de Hostales	Número de Trabajadores	Número de Hoteles	Número de Trabajadores		
Una estrella	3	7	3	8	6	15
Dos estrellas	7	18	16	54	23	72
Tres estrellas	1	3	4	20	5	23
Total	11	28	23	82	34	110

Fuente: Ministerio de Comercio Exterior y Turismo

Elaboración propia. Anexo 7

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

a) Criterios de inclusión.

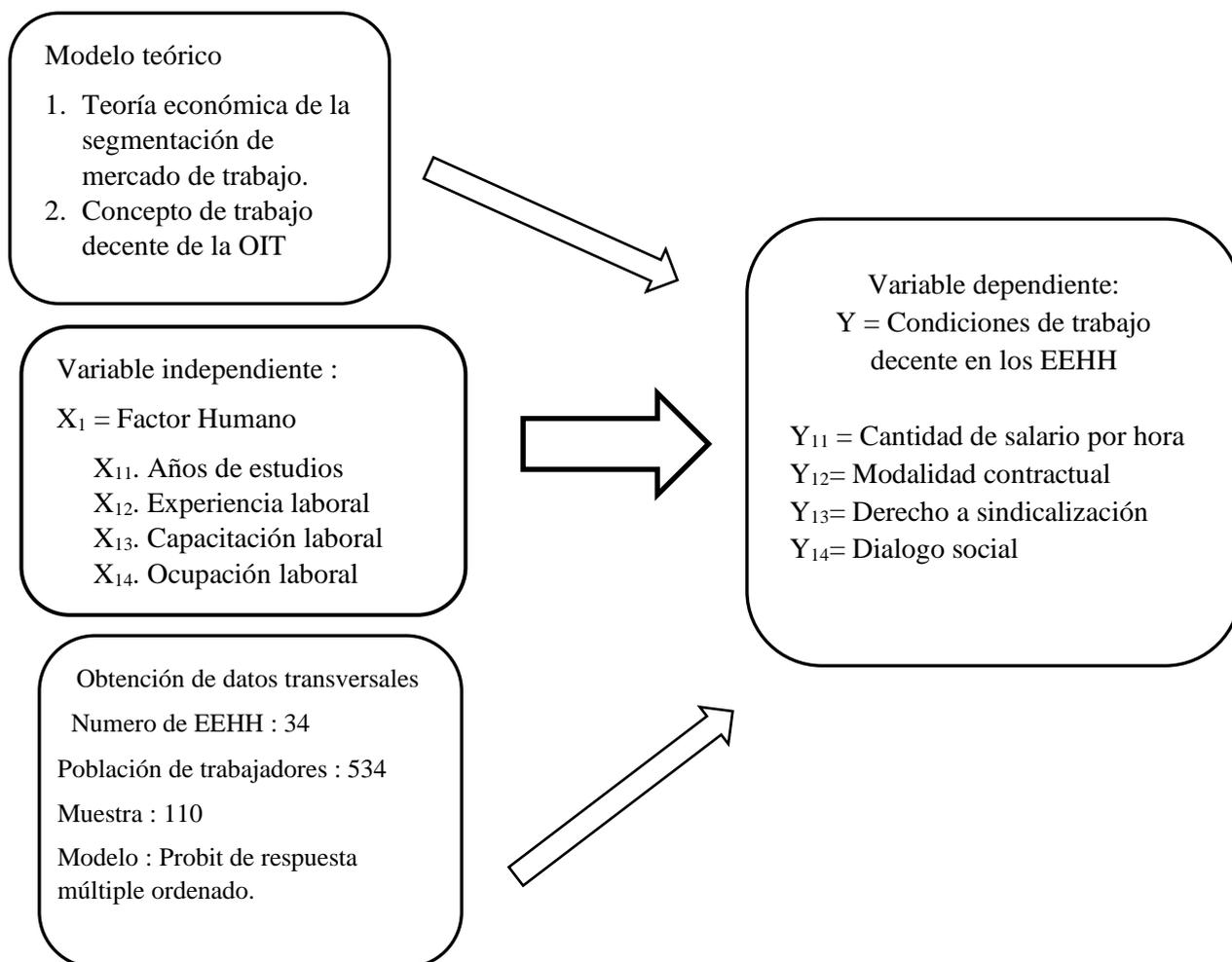
- Trabajadores en el área de limpieza en EEHH de 1 a 3 estrellas
- Trabajadores en el área de recepción en EEHH de 1 a 3 estrellas

b) Criterios de exclusión.

- Trabajadores de otras áreas diferentes al de recepción y limpieza.

4.4. Diseño de investigación

El estudio de investigación se enfocó cuantitativamente con un diseño de investigación no experimental de corte transversal. Los diseños no experimentales pueden ser explicativos, correlacional descriptivo o exploratorios (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pp. 151-155) (Arbaiza Fermini, 2014) y (Maletta, 2009).

Figura 1 Esquema del diseño de investigación

Fuente : Elaboración propia.

4.5. Técnicas e instrumentos

Las principales técnicas de investigación que se utilizaron fueron:

4.5.1. Técnicas

a) La sistematización bibliográfica.

Consistió en la organización sistemática de artículos científicos, tesis, libros, reportes, compendios de normas, periódicos y otros documentos relacionados a las condiciones de trabajo decente. También se organizó las publicaciones de páginas web nacional e internacional tales como: OIT, OMT, Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), Cepal, Inei, Mincetur, Mtp, Sunafil, ElPeruano, Cies, Grade, IEP y otras paginas web. Esto permitió conocer y comprender el estado actual de conocimiento del trabajo decente.

b) La encuesta

Se aplicó una encuesta presencial a 110 trabajadores (59 trabajadores en el área de Recepción y 51 trabajadores en el área de Limpieza) ubicados a 34 establecimientos de hospedaje categorizados de uno a tres estrellas en la provincia de Leoncio Prado.

c) El análisis estadístico.

Consistió en el procesamiento de los datos y el análisis descriptivo y el análisis inferencial a través del modelo Probit con el método de máxima verosimilitud.

4.5.2. Instrumentos

Se utilizaron Fichas electrónicas y carpetas digitales para codificar de acuerdo con el primer del apellido del autor título y año de edición cada archivo encontrado de acuerdo con la literatura. También se utilizó el cuestionario que estuvo conformado por 15 preguntas entre abiertas y cerrada. Se utilizó El software Excel para el procesamiento de los datos y la descripción de los resultados representados en figuras, frecuencias y tablas. Para probar el contraste de hipótesis se utilizó el STATA versión 15.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validación del contenido del instrumento se realizó a través de la valoración por juicio de 5 expertos (ver anexo 4) de acuerdo con el coeficiente de validez de contenido (CVC) de Lawshe modificado por Tristan y al CVC de Hernandez Nieto. El proceso se desarrolló de la siguiente manera:

- a) Los cinco expertos seleccionados de acuerdo a su experiencia docente en los cursos de Metodología de la Investigación, Métodos Cuantitativos y Teoría del trabajo fueron:
 - *Dr. Efrain Esteban Churampi (Economista)*
 - *Dr. Luis Morales Y Chocano (Economista)*
 - *Dr. Varely Esteban Barzola (Economista)*
 - *Dr. Jorge Villayzan Y Huerto (Sociólogo)*

- *Dr. Royer Ferrer Tarazona (Contador)*

- b) Luego se le entregó una carta de invitación señalando los objetivos del instrumento, el cuestionario de preguntas, la matriz de operacionalización y consistencia, la hoja de instrucciones para la evaluación, la ficha de validación por los jueces y demás especificaciones para contextualizar a los jueces.
- c) La evaluación de las preguntas o ítems se realizó según las categorías de: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad, cuyas alternativas de calificación en cada categoría fueron: 1) No cumple con el criterio, 2) Bajo nivel, 3) Moderado nivel, 4) Alto nivel.
- d) Los resultados del coeficiente de validez de contenido de Lawshe presento un índice de 0,98 muy por encima del valor mínimo que es de 0.58. Así mismo el coeficiente de validez de contenido de Hernandez Nieto mostro un resultado de 0.997 superando al valor mínimo que es de 0.70.

Por lo tanto, de acuerdo con los índices de validez de contenido se concluye aceptable la aplicación del instrumento.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la confiabilidad de consistencia interna mediante el método del alfa de Crombach (α). El calculo del alfa se llevo a cabo mediante la siguiente formula:

$$\alpha = (K / K-1) * (1 - ((\sum S^2_i) / S^2_t)) ; \text{ donde:}$$

S^2_i : Suma de varianzas de cada ítem.

S^2_t : Varianza del total de filas.

K = Número de preguntas o ítems.

El resultado del coeficiente de confiabilidad calculado dio como resultado un alfa de Crombach de 0,80, encontrándose dentro del rango de 07 y 09 que indica una buena consistencia interna y por lo tanto los instrumentos son confiables.

4.6. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1. Técnica para el procesamiento de los datos

a) Procesamiento del cuestionario

Para la aplicación del cuestionario se tomó como principal referencia los días festivos o temporada alta de actividad turística en los servicios de hospedaje, en el cual había mayor participación de los trabajadores.

b) Procesamiento para medir las condiciones de trabajo decente

Se planteó una propuesta metodológica de construir un indicador sintético o compuesto por 4 indicadores parciales de condiciones de trabajo decente (Y_n). Los 4 indicadores parciales se midieron con un valor mínimo de 0 y un máximo de 1.

El resultado de cada indicador se multiplica por un peso porcentual :

$$Y_{11} = \text{Soles por hora} \quad (30\%)$$

$$Y_{12} = \text{Modalidad contractual} \quad (35\%)$$

$$Y_{13} = \text{Derecho a sindicalización} \quad (10\%)$$

$$Y_{14} = \text{Dialogo social} \quad (25\%)$$

La sumatoria máxima de los cuatro indicadores llega a un máximo de 1 (nivel alto de condiciones de trabajo decente) y un mínimo de 0 (No tiene condiciones de trabajo decente).

c) Procesamiento para medir las variables independientes

Se estandarizo los datos por años para la variable X_{11} y X_{12} y el indicador X_{13} y X_{14} se convirtió en un indicador dicotómico:

$$X_{11} = \text{Años de estudios del trabajador} : AE$$

$$X_{12} = \text{Años de experiencia laboral} : AEL$$

$$X_{13} = \text{Participación en la capacitación} : PC \text{ (si Participo en la capacitación} = 1; \\ \text{No participo en la capacitación} = 0) :$$

$$X_{14} = \text{Ocupación laboral: OL (Si el trabajador pertenece a Limpieza} = 1 ; \text{ Si el} \\ \text{trabajador pertenece a Recepción} = 0)$$

d) Procedimiento para el contraste de hipótesis con un modelo de respuesta múltiple ordenado

Para encontrar la probabilidad de que un trabajador: no tenga un trabajo decente, tenga un nivel bajo de trabajo decente, tenga un nivel medio de trabajo decente o tenga un nivel alto de trabajo decente, se tuvo que separar el resultado en 4 alternativas ordenadas. Esto permitió adecuarse a un modelo probabilístico de respuesta múltiple ordenado bajo el método de máxima verosimilitud.

Entonces, de acuerdo con el rango de los resultados que van desde (0.0 – 0.23), (0.24-0.45), (0.46-0.68), (0.69- 0.9), la variable dependiente Y_1 se separó en 4 alternativas que tienen un valor de: 0, 1, 2 y 3 (Ver anexo 17).

$$\text{Trabajo decente} = \begin{cases} 0, & \text{si no tiene condiciones de trabajo decente (0.0-0.23)} \\ 1, & \text{si el nivel es bajo de condiciones de trabajo decente (0.24-0.45)} \\ 2, & \text{si el nivel es medio de condiciones de trabajo decente (0.46-0.68)} \\ 3, & \text{si el nivel es alto de condiciones de trabajo decente (0.69- 0.9)} \end{cases}$$

Entonces ordenando la variable latente (Y_i^*)

$$\text{Trabajo decente}_i = \begin{cases} 0, & \text{si } Y_i^* \leq C_1 \\ 1, & \text{si } C_1 < Y_i^* \leq C_2 \\ 2, & \text{si } C_2 < Y_i^* \leq C_3 \\ 3, & \text{si } Y_i^* > C_3 \end{cases}$$

C_1 y C_2 y C_3 son las categorías que describen el trabajo decente

$$Y_i^* = F(X_i\beta) + \varepsilon_i(1)$$

Donde:

F= Representa la función de distribución de probabilidades (normal, logística, valor extremo u otro similar)

$X_i\beta$ = son las variables explicativas que representa el Indicador Y

ε_i = Representa la variable aleatoria

Los modelos de respuesta múltiples ordenado con cuatro alternativas son:

$$\text{Prob [No tener condiciones de trabajo decente}_i = 0/X_i, \beta, C] = F(C_1 - X_i\beta)$$

Prob [Un nivel bajo en las condiciones de trabajo decente; $i = 1/X_i, \beta, C] = F(C_2 - X_i\beta) - F(C_1 - X_i\beta)$

Prob [Un nivel medio en las condiciones de trabajo decente; $i = 2/X_i, \beta, C] = F(C_3 - X_i\beta) - F(C_2 - X_i\beta)$

Prob [Un nivel alto en las condiciones de Trabajo decente; $i = 3/X_i, \beta, C] = 1 - F(C_3 - X_i\beta)$

Hallado los valores de C_n y β_n , los efectos o resultados de las alternativas se realizan con la media de las variables X_i .

e) Proceso estadístico para la regresión y selección del modelo Probit

De acuerdo con la base de datos (Anexo 17), se procedió con la regresión y se obtuvo un portafolio de resultados de modelos probabilísticos Logit, Probit y Gompit (Anexo 18). Los parámetros todos los modelos son estadísticamente significativas, ya sea, al 1% y 5% como corresponde.

Se eligió el modelo de respuesta múltiple Probit, porque cuenta con una mejor prueba de bondad de ajuste de los pseudo coeficiente de determinación (16.65%), un menor valor en el logaritmo de máxima verosimilitud (-101.1327) y mejores valores en el criterio de información de Akaike (1.966049) y Schwarz (2.137898). El modelo Probit refleja mejor los parámetros que se ajustan al modelo.

4.6.2. Técnica para el análisis de datos

a) Tabulación de los datos

La tabulación de los datos consistió en codificar las respuestas del cuestionario de preguntas. Luego se tabulo las variables en frecuencias absolutas y relativas y se presentó en tablas y figuras. También se utilizó algunas medidas de tendencia central y se realizó una tabulación cruzada que mostro la distribución de dos variables y su relación entre ellas. Los resultados de la tabulación se observan en el anexo 7.

b) Análisis de los datos

El análisis de los datos consistió primero, en realizar un análisis de estadística descriptiva de cada una de las preguntas del cuestionario. La estadística inferencial permitió probar la hipótesis con el método de máxima

verosimilitud para un modelo probabilístico de respuesta múltiple ordenado. la prueba de relevancia global se realizó a través de la prueba de Wald y la prueba individual a través de la prueba Z.

4.7. Aspectos éticos.

Para la aplicación de la encuesta en los trabajadores, se procedió a describir en forma clara y asequible el acuerdo por escrito del consentimiento informado lo cual incluye los objetivos de la encuesta, el cuestionario de preguntas de manera confidencial y anónima de modo que el trabajador autoriza participar de forma voluntaria en la encuesta. El documento de consentimiento informado se encuentra en el anexo 2

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo de los trabajadores en los establecimientos de hospedaje

5.1.1. Descripción general de los trabajadores

5.1.1.1. Edad del trabajador en los servicios de Limpieza y Recepción

La Tabla 5 muestra que la edad promedio de los trabajadores es de 30.5 años considerados como jóvenes adultos y casi las tres cuartas parte de los trabajadores oscila entre 25 a 44 años. De los 59 trabajadores encuestados en servicio de recepción, tuvieron una edad promedio de 27 años con una dispersión en promedio respecto a la media de 5 años. El 66.1% son adultos que oscilan entre 25 a 44 años, y una mayor frecuencia en la edad o moda de 24 años, lo cual significa que la ocupación que demanda el trabajo requiere de personas jóvenes con cierto grado de años en experiencia.

Por otro lado, la edad promedio de los 51 trabajadores encuestados en servicio de limpieza fue de 34 años con una dispersión promedio respecto a la media de 8 años y más del 80% se encuentra dentro del grupo de 25 a 44 años, con una moda de 36 años, esto significa que en su mayoría la ocupación que demanda el trabajo en esta actividad requiere de trabajadores adultos jóvenes. Estos resultados tienen similitud con los reportados por la encuesta nacional de hogares 2018, el cual indica que en la región Huánuco, la mayoría de la población económicamente activa (47.4%) se encuentra ocupada dentro del rango de 25 a 44 años de edad (Instuto Nacional de Estadística e Informática, 2020).

Tabla 5. Edad del Trabajador

Grupo de edad	Número de Trabajadores en Limpieza	Limpieza (%)	Número de Trabajadores en Recepción	Recepción (%)	Total	%
18-24	5	9,8	20	33,9	25	22.7
25-44	43	84,3	39	66,1	82	74.5
45-mas	3	5,9	0	0,0	3	2.7
Total	51	100	59	100	110	100
Edad promedio	34		27		30.5	

Por otro lado, de los 110 trabajadores el 51.8% se encuentran entre 18 a 29 años clasificados como jóvenes por el programa público “jóvenes productivos”, sin embargo, el programa prioriza a jóvenes que se encuentren desempleados o en situación de pobreza y pobreza extrema. El programa impulsa Perú apoya en capacitación a los adultos mayores de 30, pero no se encuentra en todas las regiones. Considerando la edad promedio, ellos se encuentran dentro de la generación Y , que se describe como “ [...]; una generación poco exigente” (Moyo, Crafford, & Emuze, 2019) y de menor calidad o trabajo decente porque son jóvenes [...] (Lasso & Frasser, 2015)

5.1.1.2. Trabajadores requeridos según sexo

De acuerdo con la Tabla 6, más del 60% de los trabajadores tanto en el rubro de limpieza como recepción pertenecen a la fuerza laboral femenina; esto significa que , existe una autonomía económica en las mujeres y que no existe discriminación al sexo femenino, considerando que según las estadísticas del INEI en Huánuco, el 56% de la población económicamente activa ocupada es de sexo masculino (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). Comparando las dos actividades, existe una mayor brecha de género en el trabajo de limpieza (29.4%) que en los trabajos de recepción (25.4%) y ambos resultados se encuentran muy por encima de la brecha de género en el empleo a nivel nacional, que es de 4.8 puntos porcentuales presentados dentro del grupo de edad de 25 a 44 años (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019, pág. 127). En España, más del 60% de trabajadores jóvenes son de sexo femenino, al respecto el estudio señala la segregación vertical es una de causas de la precariedad laboral (Montero, 2017)

Tabla 6. Personal requerido por sexo de los trabajadores según ocupación

Sexo	Número de Trabajadores en Limpieza	Limpieza (%)	Número de Trabajadores en Recepción	Recepción (%)	Total	%
Hombres	18	35,3	22	37,3	40	36.5
Mujeres	33	64,7	37	62,7	70	63.5
Total	51	100	59	100	110	100

5.1.1.3.Estado civil

En la Tabla 7 se observa que más del 50% de los trabajadores son solteros y la mayor parte de los trabajadores que trabajan en Limpieza tienen pareja (66.7%), esto se debe a que su edad promedio es 34 años, mientras que en la ocupación de recepción la mayoría de los trabajadores son solteros (71.2%); esto se relaciona con la edad promedio que es de 27 años.

Tabla 7. Condición civil de los trabajadores

Estado civil	Número de Trabajadores en Limpieza	Limpieza (%)	Número de Trabajadores en Recepción	Recepción (%)	Total	%
Soltero/a	17	33,3	42	71,2	59	53.6
Con pareja	34	66,7	17	28,8	51	46.1
Total	51	100,0	59	100,0	110	100

Cuando se relaciona el aspecto genero con el estado civil, en la Figura 2, se observa que los trabajadores en limpieza, hombres y mujeres con parejas, tienen mayor representatividad que la de los hombres y mujeres sin pareja. Mientras que en la Figura 3, se observa que tanto los hombres como las mujeres solteras representan el mayor estado civil de los trabajadores en recepción.

Figura 2. Sexo y estado civil de los Trabajadores en Limpieza (%)

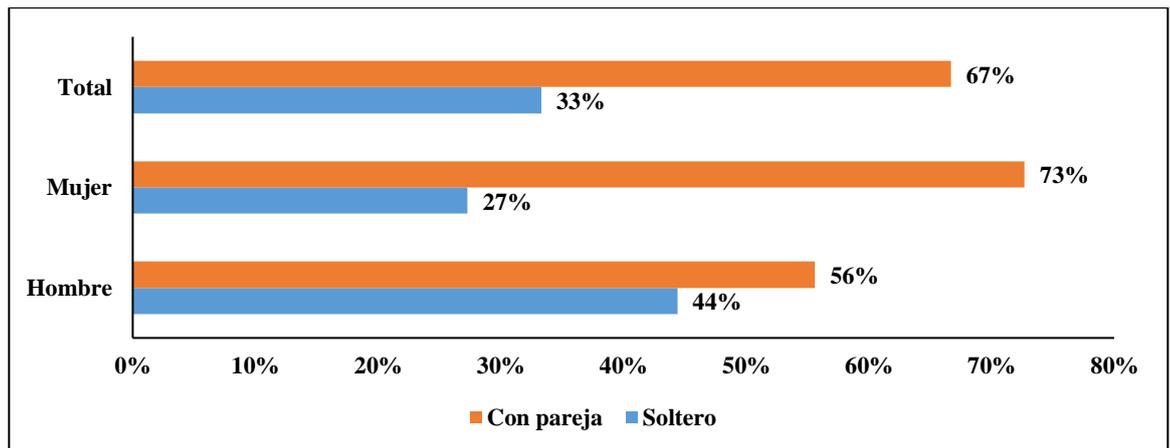
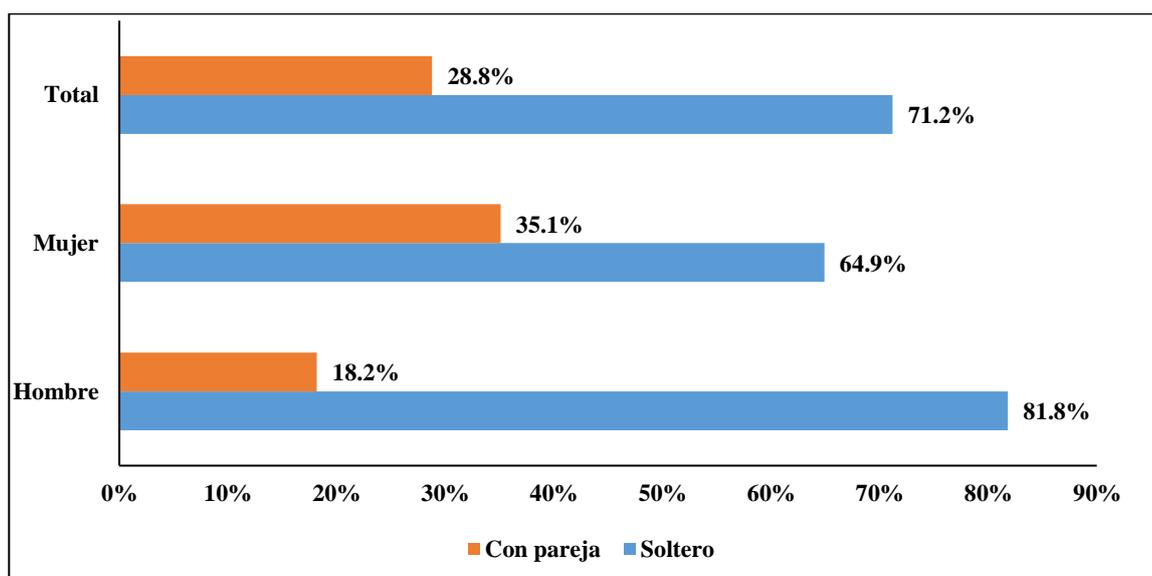


Figura 3. Sexo y estado civil de los Trabajadores en Recepción (%)

5.1.1.4. Número de hijos por trabajador

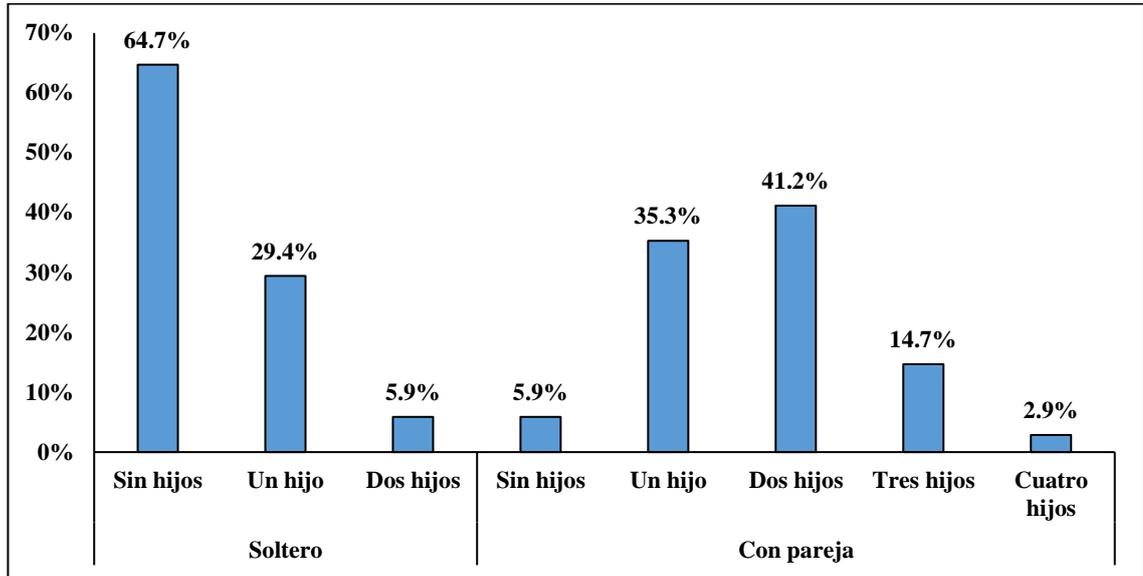
De los 110 trabajadores, el 43.6% no tiene hijos. En Limpieza, de los 51 trabajadores, la cuarta parte no tiene hijos, el 62,7% tienen entre uno a dos hijos y el 11.8% tiene entre tres a cuatro hijos. Por otro lado, de los 59 trabajadores en la recepción alrededor del 60% no tiene hijos y el resto tiene entre uno, dos y tres hijos.

Tabla 8. Número de hijos por trabajador

Número de hijos por trabajador	Número de Trabajadores en Limpieza	Limpieza (%)	Número de Trabajadores en Recepción	Recepción (%)	Total	%
Sin hijos	13	25,5	35	59,3	48	43.6
Un hijo	17	33,3	17	28,8	34	30.9
Dos hijos	15	29,4	5	8,5	20	18.2
Tres hijos	5	9,8	2	3,4	7	6.3
Cuatro hijos	1	2,0	0	0,0	1	0.9
Total	51	100,0	59	100,0	110	100

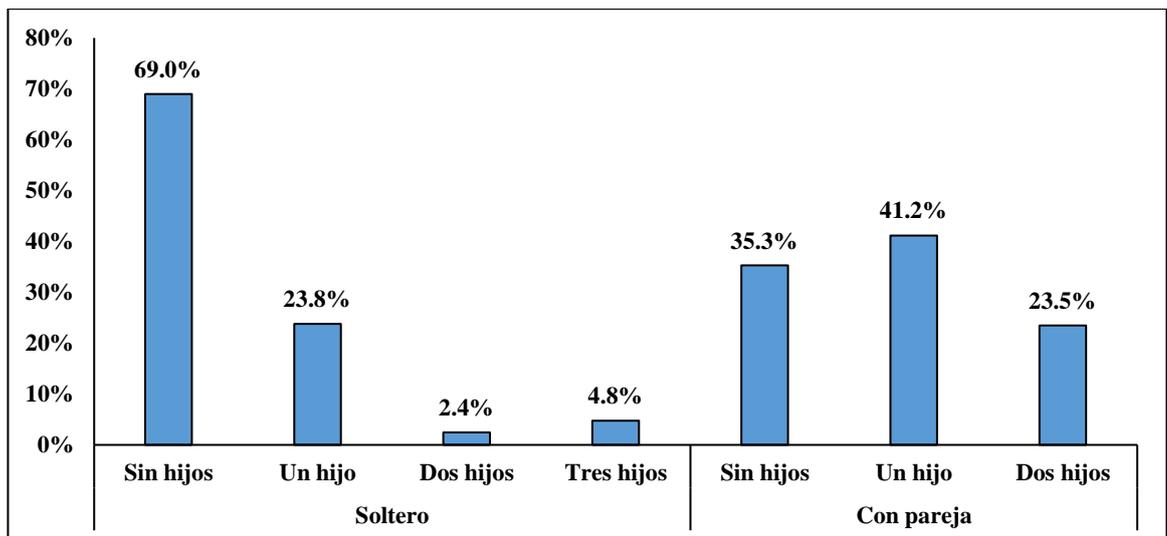
Si se relaciona con la condición civil y el número de hijos de cada trabajador, en limpieza, la figura 4 muestra que de los 17 trabajadores solteros(a), más de un tercio (35.3%) tienen al menos un hijo, mientras que de los 34 trabajadores con pareja el 58,8% tiene más de dos hijos.

Figura 4. Número de hijos por condición civil de los trabajadores en Limpieza (%)



Por otro lado, de los 42 trabajadores solteros en recepción, el 31% tiene al menos un hijo a diferencia de los 17 trabajadores casados que el 64,7% tiene entre uno a dos hijos (Figura 5).

Figura 5. Número de hijos por condición civil de los trabajadores en Recepción (%)



5.1.1.5. Centro de Salud de los trabajadores

El 96,3% de los trabajadores se atiende en centros de salud público, de los cuales el 49.2% de los trabajadores del área de recepción cuenta con servicio

médico en Essalud y más del 50% los trabajadores de Limpieza. Esto se explica porque alrededor del 50% del total de los trabajadores se encuentra registrado en planilla. El 1.8% cuentan con algún tipo de servicio en una clínica ya sea para usos odontológicos o medicina general. Dentro de otros no cuentan con algún seguro médico y compran sus medicinas consultando al que atiende en el tópico particular, farmacia o botica.

Tabla 9. Lugar de atención en Salud de los trabajadores

¿Centro de Salud con el que cuenta?	Número de Trabajadores en Recepción		Número de Trabajadores en Limpieza		Total Trabajadores	
	Número	%	Número	%	Número	%
Hospital Minsa	26	44,1	22	43,1	48	43,6
Hospital ESSALUD	29	49,2	29	56,9	58	52,7
Clínica particular	2	3,4	0	0,0	2	1,8
Otros	2	3,4	0	0,0	2	1,8
Total	59	100	51	100	110	100

5.1.2. Descripción de las condiciones de trabajo decente

5.1.2.1. Remuneración mínima vital según ocupación, horas, sexo y educación.

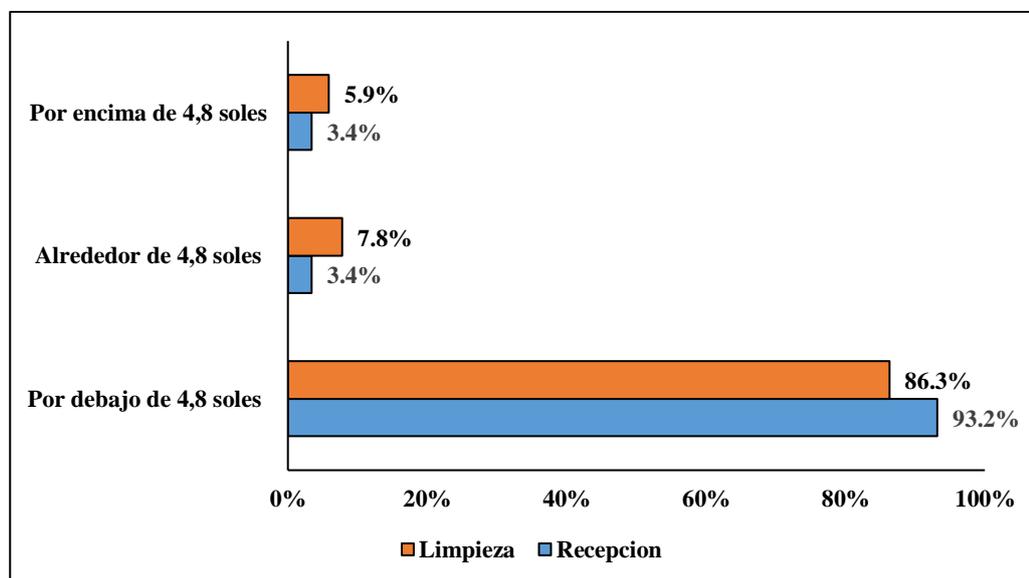
Para el análisis de las remuneraciones de los trabajadores se tomó como referencia la remuneración mínima vital nominal que es de 930 soles (265.7 dólares americanos). La Tabla 10 muestra que de los 59 trabajadores en recepción el 62.7% se encuentran percibiendo mayor o igual que el salario mínimo, en promedio tiene un salario de 925 soles, con una moda y mediana de 930 soles y una desviación estándar de 169 soles.

Por otro lado, de los 51 trabajadores en limpieza el 86,3% recibe menos o igual que el salario mínimo, un salario promedio de 867 soles, una moda y mediana de 930 soles y una desviación estándar de 146 soles. En general de los 110 trabajadores perciben un salario promedio de 898 soles y más del 70% recibe menos o igual que el salario mínimo vital. Estos resultados se encuentran por debajo del ingreso promedio mensual en la región Huánuco 974.2 soles publicado en año 2018 por la encuesta nacional de hogares (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020).

Tabla 10. Remuneración mínima vital del trabajador (RMV)

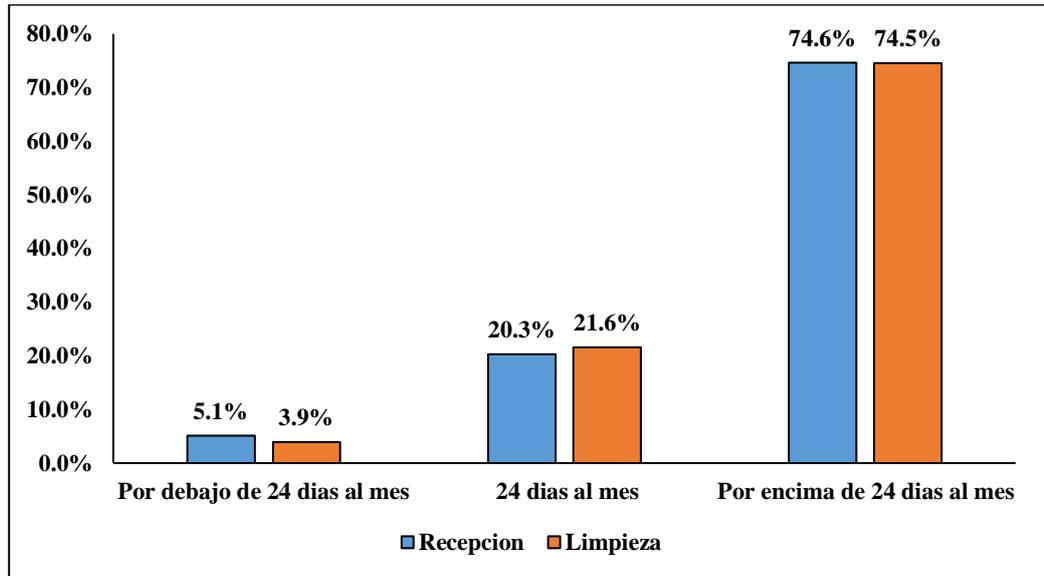
Remuneración nominal por mes (RMV= 930 soles)	Número de trabajadores (Recepción)	Número de Recepción (%)	Número de trabajadores Limpieza (%)	Total (%)	Total (%)
Por debajo de la RMV	22	37,3	19	37,3	41 37,3
Igual al RMV	15	25,4	25	49,0	40 36,4
Por encima de la RMV	22	37,3	7	13,7	29 26,4
Total	59	100,0	51	100,0	110 100,0

Considerando que, la RMV del trabajador es de 930 soles y según la constitución política del Perú “la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019), en la Figura 6 se observa que más del 80% de trabajadores en ambas ocupaciones ganan por debajo de 4.8 soles por hora, siendo los más perjudicados el personal de recepción.

Figura 6. Porcentaje de trabajadores que perciben 4.8 soles por hora según ocupación

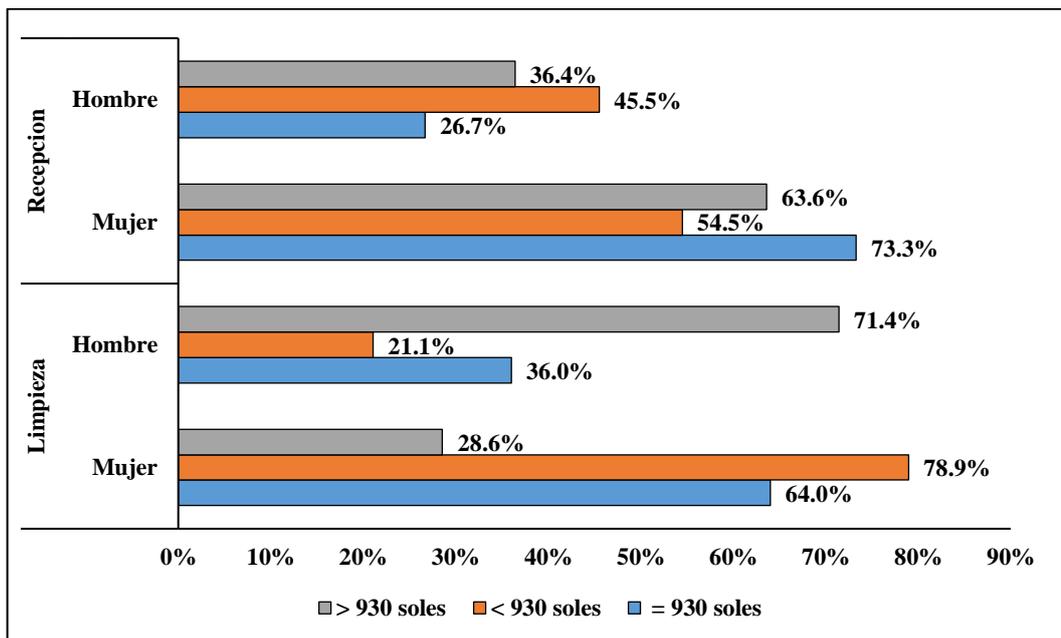
Por otro lado, casi las tres cuartas partes de los trabajadores se ocupan trabajando más de 24 días al mes. Solo alrededor del 20% cumplen con la jornada diaria de trabajo al mes

Figura 7. Porcentaje de trabajadores que trabajan 24 días al mes



Quando se relaciona la cantidad de soles que gana un trabajador de acuerdo con su sexo, la Figura 8, muestra que de 59 trabajadores en recepción, las mujeres representan el mayor número de trabajadores (63.6%) que tienen ingresos mayores a 930 soles, sin embargo también son las personas que perciben ingresos menores a 930 soles (54.5%). Por otro lado, con respecto a los trabajadores en limpieza, la Figura 8 muestra que el 78.9% de las mujeres reciben ingresos menores a 930 soles, mientras que los hombres representan el mayor porcentaje (71.4%) que reciben ingresos mayores a 930 soles.

Figura 8. Porcentaje de trabajadores por areas, según RMV y Sexo.



En cuanto a los trabajadores en la Recepción, la Tabla 11 se aprecia que de los 59 trabajadores 22 trabajadores perciben menos de 930 soles, del cual alrededor del 50% corresponde a secundaria. Asimismo, de los 15 trabajadores que percibe igual a 930 soles dos tercios cuenta con estudios superiores. Posteriormente, los que perciben mayor a 930 soles son es su mayoría (68.2%) trabajadores con estudios superiores.

Tabla 11. RMV y Nivel educativo de los trabajadores en Recepción

Educación de los trabajadores en Recepción (Salario promedio = 925 soles)	Menor a 930 soles		Igual a 930 soles		Mayor a 930 soles	
	Número de trabajadores	(%)	Número de trabajadores	(%)	Número de trabajadores	(%)
Primaria	-----		-----		1	4,5
Secundaria	10	45,5	5	33,3	6	27,3
Superior no universitario	2	9,1	2	13,3	6	27,3
Superior universitario	10	45,5	8	53,3	9	40,9
Total	22	100	15	100	22	100

Por otro lado, de los 51 trabajadores en Limpieza 19 trabajadores perciben menos de la RMV, representado en su mayoría (57.9%) por los trabajadores en educación secundaria. Asimismo, de los 25 trabajadores que perciben igual a 930 soles más de la mitad (56%) cuentan con estudios secundarios, sin embargo, de los 7 trabajadores que tienen ingresos mayores a 930 el 57,2% cuentan con estudios superiores.

Tabla 12. RMV y nivel educativo de los trabajadores en Limpieza

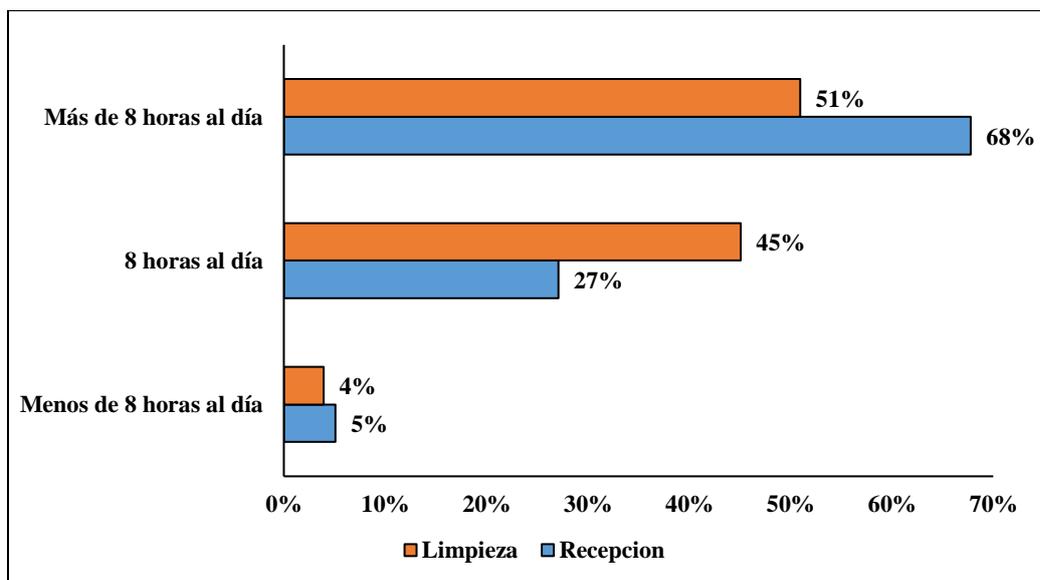
Educación de los trabajadores en Limpieza (Salario promedio = 867 soles)	Menor a 930 soles		Igual a 930 soles		Mayor a 930 soles	
	Número de trabajadores	(%)	Número de trabajadores	(%)	Número de trabajadores	(%)
Primaria	2	10,5	4	16,0	1	14,3
Secundaria	11	57,9	14	56,0	2	28,6
Superior no Universitario	4	21,1	5	20,0	2	28,6
Superior Universitario	2	10,5	2	8,0	2	28,6
Total	19	100,0	25	100	7	100

5.1.2.2. Jornada laboral

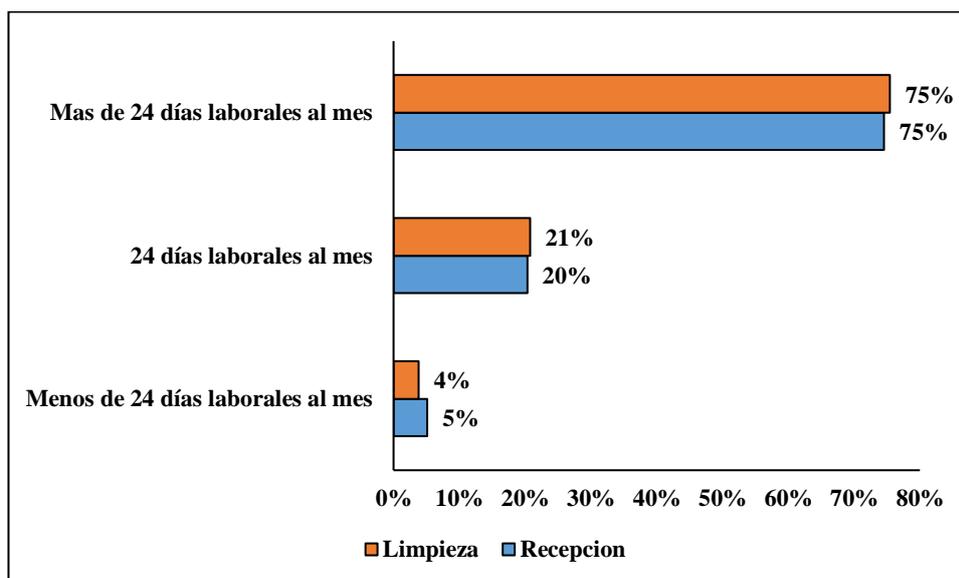
La jornada laboral del trabajador en los establecimientos de hospedaje es uno de los principales obstáculos en este sector. Mas del 50% de los trabajadores de ambas ocupaciones labora más de 8 horas al día, con una rotación de 2 trabajadores durante las 24 horas, llegando a trabajar 12 horas al día; el primero (Lunes miércoles, viernes y domingo) y el segundo trabajador (Martes, jueves y sábado) (Ver Figura 9).

Supuestamente son horas extras de trabajo, sin embargo, se llega a pagar menos del 35% adicional a la RMV por las horas nocturnas de trabajo que son de 10:00 pm a 6:00 a.m. Esto ocurre más en la ocupación de Recepción en el cual el promedio de 10 horas diarias, mientras que en Limpieza es de 9 horas al día.

Figura 9. Jornada laboral de los trabajadores en Recepción y Limpieza



Así mismo los que trabajan menos de 8 horas son los trabajadores que tienen una reducción en su jornada laboral y que tendrán que completarla en un fin de semana o en un día de feriado nación al no laborable. Asimismo, la Figura 10 muestra que más del 70% de los trabajadores trabaja más de los 24 días normados, reduciendo su descanso semanal

Figura 10. Días de trabajo al mes

Un aumento de las horas de trabajo no necesariamente implica mayor productividad. Al respecto, en un artículo de la revista *Labour Economics* sobre el trabajo de los agentes de llamadas, se señala que: “ Un aumento en el tiempo de trabajo efectivo en un 1 por ciento conduce a un aumento en la producción, es decir, el número de llamadas respondidas, aproximadamente en 0.9 por ciento. Esto corresponde a rendimientos de horas moderadamente decrecientes, probablemente debido a la fatiga entre los agentes” (Collewet & Sauermann, 2017, p. 22).

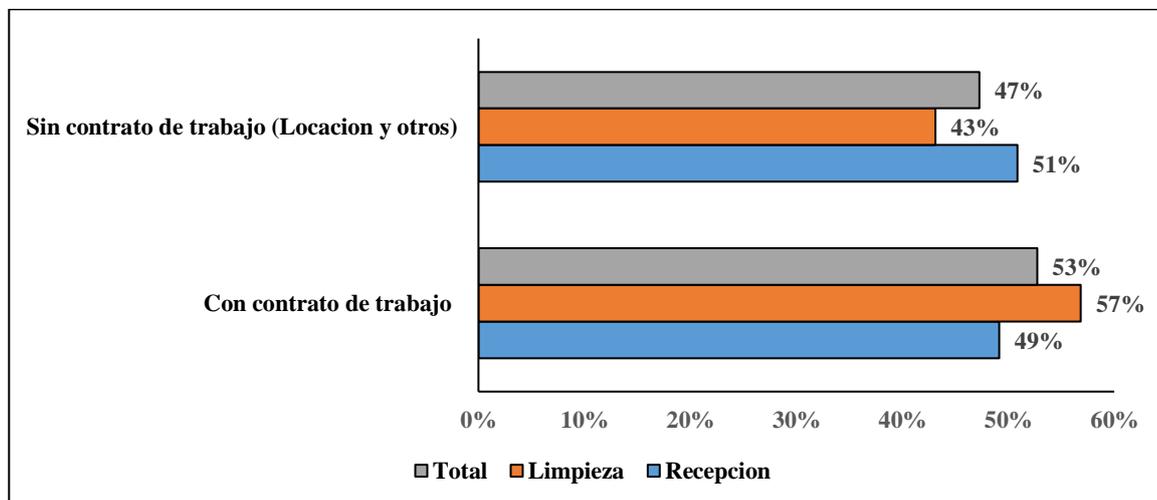
5.1.2.3. Modalidad contractual

La estabilidad laboral, sigue siendo uno del problema de trabajo decente. La Figura 11 indica que casi la mitad (47%) de los trabajadores no cuenta con un contrato individual de trabajo, de los cuales los trabajadores en el área de recepción representan más del 51% sin contrato de trabajo, mientras que en limpieza el 43%

Ahora bien, dentro de las ocupaciones con contrato, el área de limpieza representa el 57%, mientras que en recepción solo el 49%. Estos porcentajes se encuentra muy por debajo de los datos registrados en el INEI 2018 en el Perú sobre “la población ocupada asalariada en el sector privado con contrato es de 56.3%” (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019, p. 86).

Por ocupación, el área de recepción representa el 49% de los contratos a tiempo, en otras palabras 5 de cada 10 trabajadores son contratos.

Figura 11. Modalidad contractual de los trabajadores



5.1.2.4. Sindicalización

Para que ocurra un dialogo social tiene que existir representantes de los trabajadores. En Latinoamérica sin contar con Europa, el Perú cuenta con el 5% de tasa sindical de trabajadores, siendo la más baja de Latinoamérica al año 2017 considerando que Argentina tiene el 37.7% y Chile 19.9% (Programa laboral de desarrollo en America Latina, 2017, p. 24).

La Tabla 13 muestra que los trabajadores no están asociados a algún tipo de sindicato por empresa o por rama de actividad. Según Jaramillo esto ocurre porque “pertener a un sindicato depende críticamente de tener un contrato por tiempo indefinido” (Jaramillo, Almonacid, & De la Flor, 2017, p. 57). Según las estadísticas del Ministerio de trabajo, al mes de diciembre del 2019 la tasa de sindicalización del sector privado fue de 5.2%. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2019, p. 106).

Conforme a los requisitos del Ministerio de Trabajo es bien difícil formar un sindicato, “la única negociación sectorial efectiva que se llevó a cabo a nivel de rama se dio en construcción civil” (Villavicencio, 2015, p. 352). “En el Perú la población sindicalizada en el sector hoteles y restaurantes en el 2017 fue del

0.17%, lo equivale a 299 trabajadores, representando la más baja de todas las actividades económicas” (Programa laboral de desarrollo en Perú, 2019, p. 27).

Tabla 13. ¿Pertenece a alguna organización, asociación o sindicato?

Pertenece a alguna organización de Trabajadores	Número de trabajadores en la Recepción		Número de trabajadores en Limpieza	
		(%)		(%)
Si	0	0.00	0	0,00
No	59	100	51	100
Total	59	100	51	100

5.1.2.5. Dialogo social con el empleador y gobierno

Debido que no existe un diálogo social colectivo, se tomó como indicador aproximado el dialogo individual. De los 110 trabajadores más del 50% no ha dialogado con el empleador o representante del gobierno sobre las condiciones de trabajo. Mas del 50% de los trabajadores en la recepción y limpieza no han tenido algún tipo de dialogo individual sobre las condiciones de trabajo con el empleador o representante del gobierno. Debido a la carencia de asociaciones en los trabajadores del sector hotelero de la provincia, no existe un dialogo social colectivo, la negociación que se realiza es con el empleador y el gobierno es de tipo individual. Uno de los indicadores de un dialogo social colectivo es la tasa de negociación colectiva. En el sector privado la tasa de negociación fue de 4.5% en el Perú al mes de diciembre del 2019 (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2019, p. 106).

Tabla 14. Dialogo social (individual) con el empleador y gobierno

Dialogo social sobre las condiciones de trabajo	Número de trabajadores en Recepción		Número de trabajadores en Limpieza		Total	%
		%		%		
Dialogo social	29	49	22	43	51	46.4
Ningún dialogo social	30	51	29	57	59	53.6
Total	59	100	51	100	110	100

Según el anuario estadístico sectorial del Ministerio de trabajo, en Lima metropolitana el año 2019, no hubo ningún convenio colectivo para el sector hoteles y restaurantes (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2019, p. 29).

Un estudio elaborado por Bonilla y Benitez menciona que “ a parte de las reuniones, uno de los mecanismos para ampliar las posibilidades de diálogo son, el uso de las tecnologías de la información y comunicación, [...]. Estas constituyen el instrumento de diálogo de tipo consultivo más utilizado para identificar las necesidades de los grupos, prevenir conflictos y satisfacer sus expectativas sin que estos tomen parte activa en los planes de las compañías” (Bonilla & Benítez, 2017, p. 162).

“Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural” (Confederación general de trabajadores en el Perú, 2012, p. 9). La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recién lleva creada 6 años y no existe una oficina en la provincia. “Esto es quizá, una de las posibles causas del porque el acceso a la negociación individual y colectiva continúa enfrentando muchas dificultades (Programa laboral de desarrollo en Perú, 2019, p. 31).

Otra de las posibles causas de la nula la negociación individual o dialogo, es el tamaño de la empresa. En algunos países de Latinoamérica predomina la informalidad sobre todo de las micro y pequeñas empresas, de modo que, si se forma un sindicato solamente se logra a nivel de la mediana y gran empresa; otra causa fue la reforma laboral con tendencia a la flexibilización ocurrida en el año 1990 (Carrillo, 2015).

5.1.2.6. Indicador compuesto de las condiciones de trabajo decente

De acuerdo con los resultados de trabajo decente (Anexo 8 y 9), de 110 trabajadores, 25 se encuentran en condiciones de trabajo decente representando el 23%; de los cuales el área de Recepción tiene menores trabajadores en condiciones de trabajo decente.

Las condiciones de trabajado decente en los EEHH de la provincia de Leoncio Prado tienen un puntaje promedio de 0.3 puntos (<1), encontrándose en un nivel nado en las condiciones de trabajo decente.

Tabla 15. Indicador de las condiciones de trabajo decente

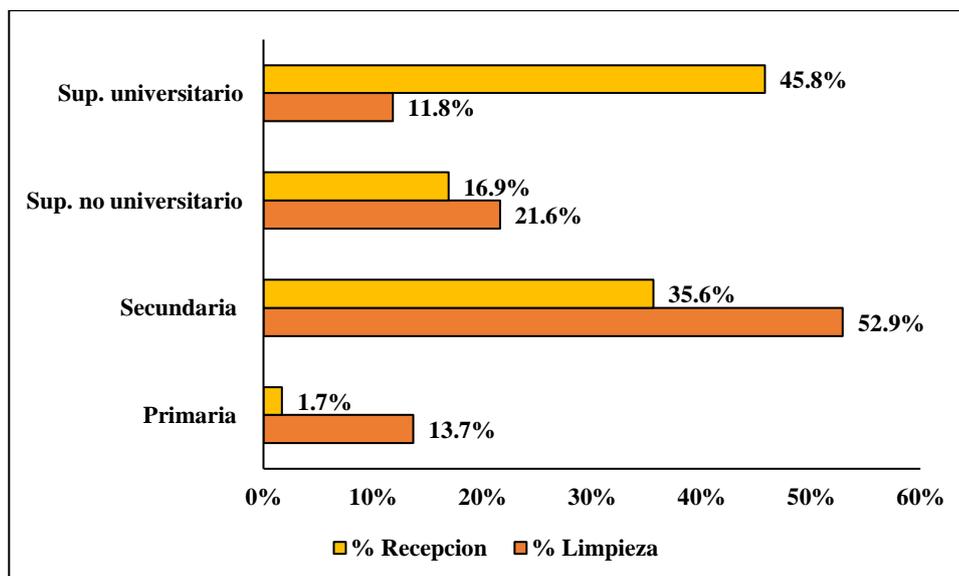
Resultados	Recepción	Limpieza	Total
Puntaje promedio del indicador	0,311	0,348	0.3
Número de personas con trabajo decente en Hotel 1*	2	2	4
Número de personas con trabajo decente en Hotel 2*	5	5	10
Número de personas con trabajo decente en Hotel 3*	2	6	8
Número de personas con trabajo decente en Hostal 2*	3	0	3
Número de personas condiciones de trabajo decente	12	13	25

5.1.3. Descripción del Nivel educativo de los trabajadores

5.1.3.1. Nivel educativo en Recepción y Limpieza

De los 110 trabajadores el 44.2% se encuentra con estudios secundarios y el 7.7% con estudios primarios. De los 59 trabajadores en el área de recepción, casi el 50% están sobrecalificados porque poseen educación universitarios y 37.3% están subcalificados porque tienen educación básica. De los 51 trabajadores en limpieza el 13.7% se encuentran subcalificados y el 11.8% esta sobre calificado. Estos resultados coinciden con la población ocupada según actividad, el cual indica que a nivel nacional el 42.6% representa el nivel secundario (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019, p. 54).

Figura 12. Nivel educativo del trabajador en Recepción y Limpieza (%)

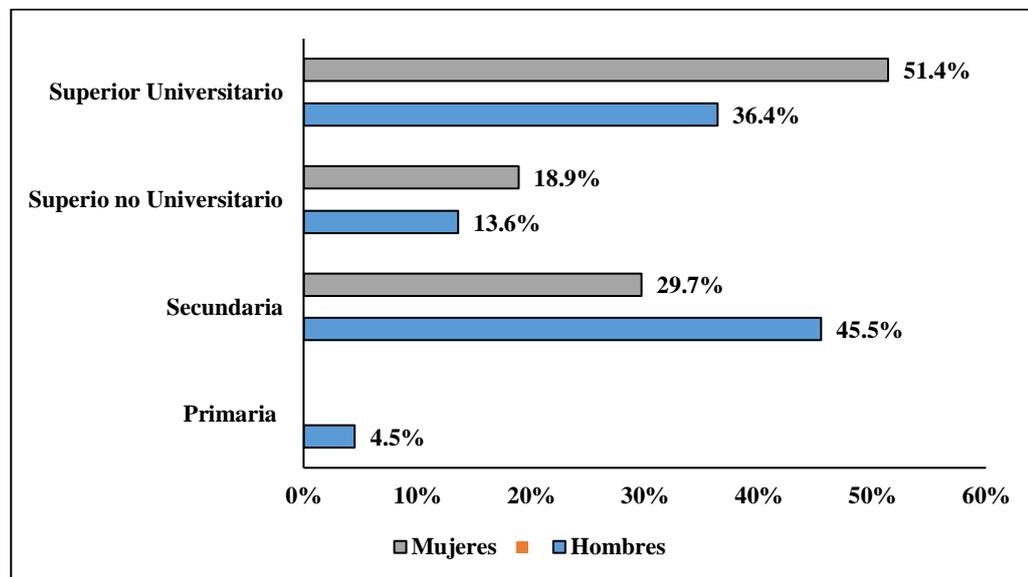


5.1.3.2. Nivel educativo en Recepción y Limpieza según sexo

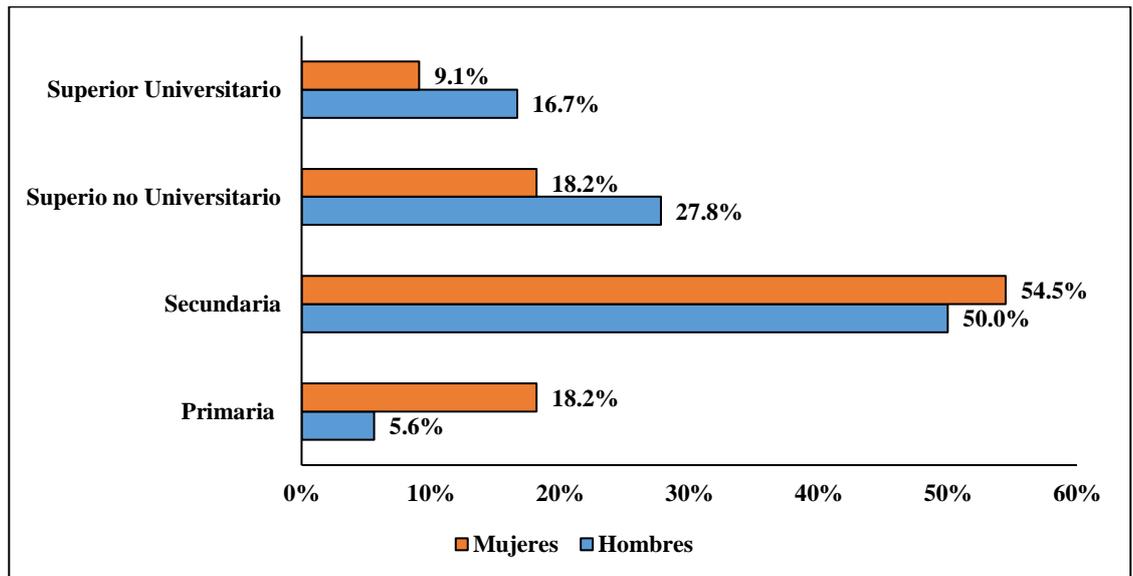
La Figura 13 muestra que de los 59 trabajadores en el área de recepción, 37 son mujeres y más del 50% cuenta con educación superior universitaria superando al porcentaje nacional que fue de 40.3% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019, p. 127). De los 22 hombres, el 45.5% cuenta con educación secundaria. La demanda ocupacional en recepción también muestra a hombres con educación primaria (4.5%).

A nivel macro la educación tiene efectos positivos y significativo en la estabilidad laboral (Casanueva, Cristina; Rodríguez, Cid, 2009, p. 19).

Figura 13. Trabajadores en Recepción, según nivel educativo y sexo (%)



Por otro lado, en la Figura 14 se aprecia que de los 51 trabajadores (18 hombres y 33 mujeres) en limpieza, más del 50% de hombres y 54.5% de mujeres cuentan con educación secundaria.

Figura 14. Trabajadores en Limpieza, según nivel educativo y sexo (%)

Sin embargo, la actividad ocupacional en este servicio todavía requiere de trabajadores con educación primaria en ambos sexos (23,8%); esto disminuye sus opciones de promoción. Debido a que los servicios en limpieza es una actividad básicamente técnica, pocos son los trabajadores con educación superior universitario en esta ocupación.

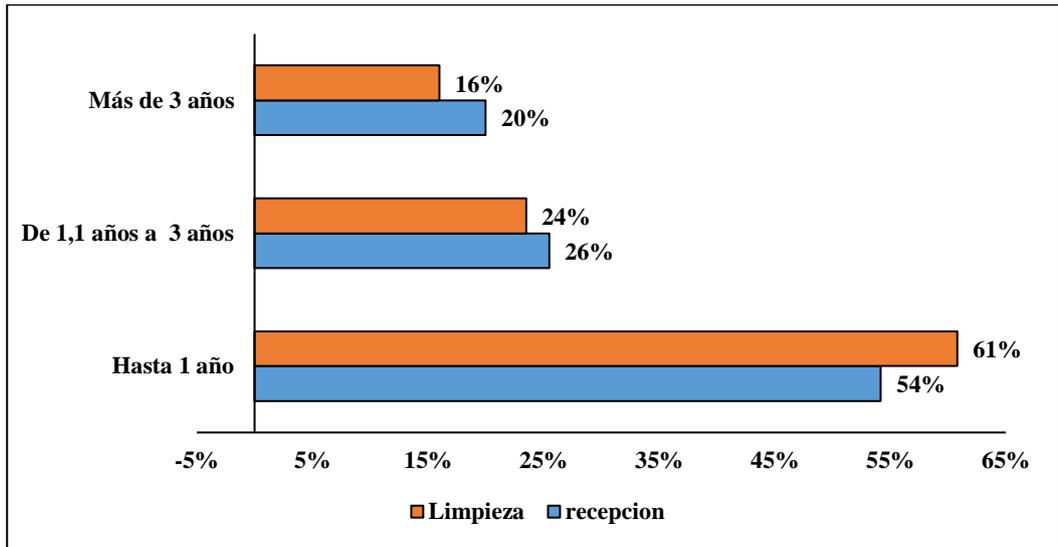
5.1.4. Descripción de la experiencia laboral de los trabajadores

5.1.4.1.Experiencia laboral

Según la demanda ocupacional a nivel nacional del año 2018, el 26.9% del personal a contratar, se realiza sin ningún tipo de experiencia laboral ni capacitación específica (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018, p. 38).

La Figura 15 muestra que, del total de trabajadores en la recepción y limpieza, más del 50% cuentan con experiencia laboral hasta un año; en el área de limpieza se contrató con una experiencia mínima de 1 semana y en el área de recepción con 15 días mínimos. La edad promedio de los trabajadores en limpieza es 34 años y más del 50% de los trabajadores cuentan con secundaria entonces, se presume que los trabajadores en limpieza han pasado por un periodo de experiencia de desempleo e inactividad por más de un año, salvo hayan trabajado en otras actividades. Menos del 25% de trabajadores en ambas ocupaciones cuentan con experiencia laboral mayor a tres años.

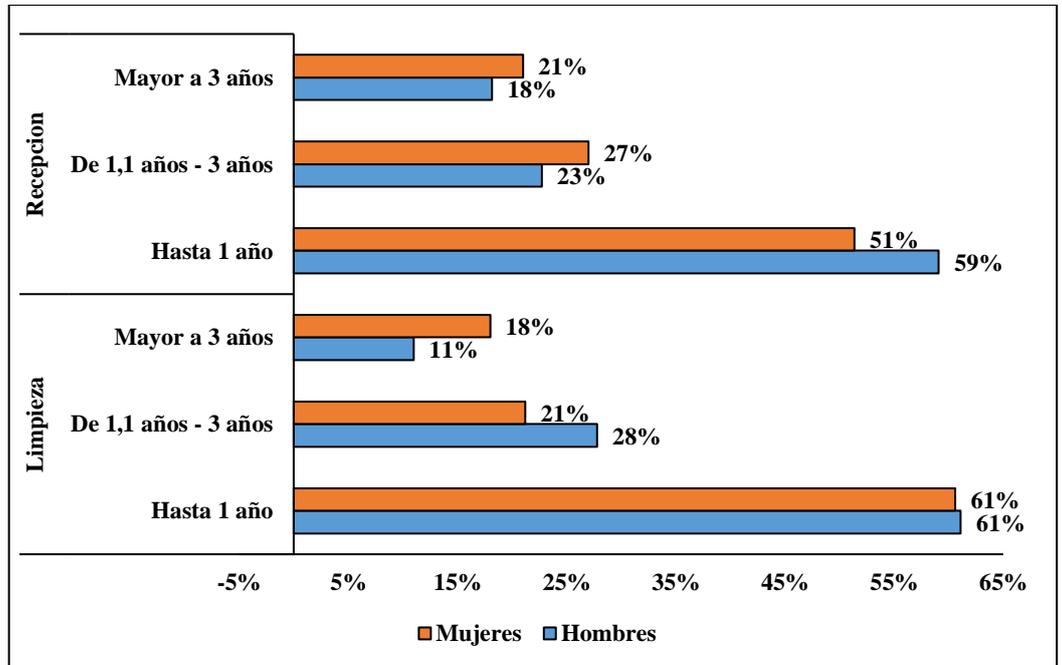
Figura 15. Trabajadores requeridos según experiencia laboral



5.1.4.2.Experiencia laboral según sexo

En general en las ocupaciones de Recepción y Limpieza , tanto hombres como mujeres, más del 50% de los trabajadores han tenido una experiencia mínima de hasta un año.

Figura 16. Trabajadores requeridos según experiencia laboral y sexo



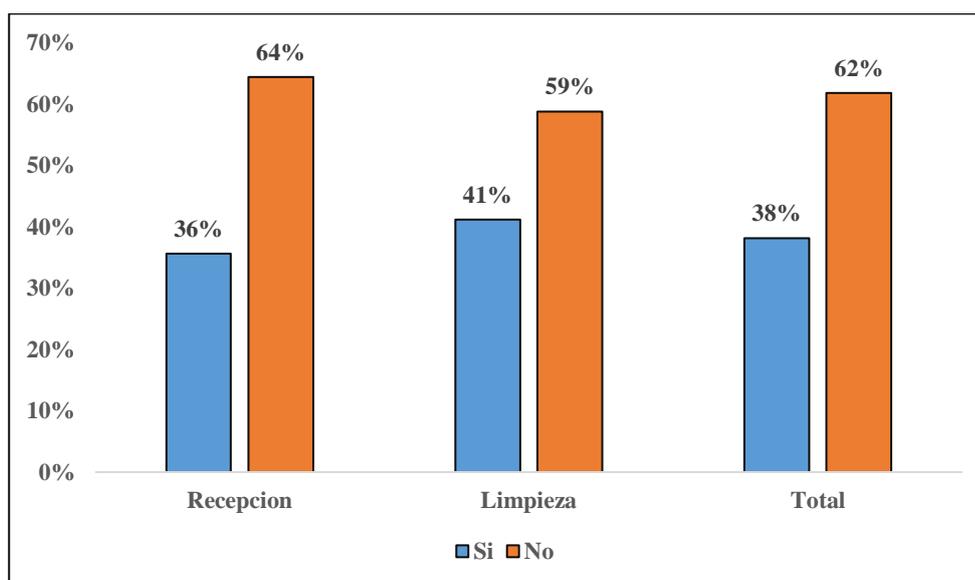
De acuerdo con Pedraza y Villacampa “haber sufrido una experiencia de paro e inactividad reciente, en los últimos cinco años, reduce las probabilidades de conseguir un trabajo decente a tiempo completo, y este impacto negativo será mayor a medida que la definición se haga más exigente” (Pedraza & Villacampa, 2011, p. 32)

5.1.5. Capacitación laboral de los trabajadores

La Figura 17 muestra fuertes diferencias en capacitación; más del 60% del total de trabajadores no ha recibido alguna capacitación para brindar el servicio. Los trabajadores de limpieza tienen mayor participación con los de recepción.

El gobierno brinda capacitaciones a los establecimientos de hospedaje por medio de los programas de gobierno impulsa Perú, jóvenes productivos y CENFOTUR (Centro de formación en Turismo) entidad que no se encuentra en la región Huánuco y que el año 2019 tuvo asignación presupuestal para Lima, Callao, Cusco, Ica, Junín, Lambayeque, Piura y el exterior, quedándose Lima con el 70% del presupuesto (Portal de transparencia del Ministerio de Economía y Finanzas, 2020).

La escasez de capacitaciones, sumado a las capacitaciones fuera de horario de trabajo, dificulta la participación de los trabajadores a los programas de capacitación. Otra de las posibles causas sería el contrato temporal que generalmente tienden a pagar menos, relacionándose a una menor satisfacción laboral y por ende una menor capacitación laboral. (Jaramillo, Almonacid, & De la Flor, 2017).

Figura 17. Tasa porcentual de trabajadores que recibieron capacitación

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

El objetivo es estimar los parámetros de la muestra y obtener inferencias respecto a la función de regresión poblacional mediante la prueba de hipótesis. El contraste de hipótesis implica la estimación de los parámetros y su evaluación a través de la prueba de hipótesis.

Tabla 16. Condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje según el Modelo Probit de respuesta múltiple ordenado.

Indicadores	Parámetros	Desviación Estándar (Robusta)	Prueba Z	P-value
Año de estudios	0.0934	0.0515	1.8157	0.0694*
Años de experiencia laboral	0.1110	0.0261	4.2505	0.0000***
Participación en la capacitación	0.8674	0.2461	3.5240	0.0004***
Ocupación laboral	0.3030	0.2503	1.2105	0.22610
Categoría de trabajo decente				
C ₁	0.8716	0.719	1.2122	0.2254
C ₂	2.7953	0.781	3.5791	0.0003***
C ₃	3.9842	0.8515	4.6790	0.0000***
Pseudo coeficiente de determinación				16.65%
Prueba Wald: Chi-cuadrado (gl=4)				33.33***
Número de observaciones				110

***p<0.01, **p<0.05 y *p<0.10

Modelo : $Y^* = F \cdot X_i B$

$$Y^* = 0.0934 AE + 0.1110 AEL + 0.8674 PC + 0.3030 OL$$

F= representa la función de distribución de probabilidad normal.

5.2.1. Prueba de relevancia global

En la Tabla 16 se observa que la prueba de Wald relacionada con el estadístico Chi-cuadrado concluye rechazar la hipótesis nula (El Chi cuadrado al 1% con 4 grado de libertad = 13.27 es < al Chi cuadrado calculado= 33.33) concluyendo que los indicadores representados de la variable factor humano: los años de estudios, de experiencia laboral, capacitación y ocupación laboral logran explicar las condiciones de trabajo decente.

Así mismo, los niveles de categoría C1 C2 y C3 son estadísticamente significativos globalmente. Entonces, en conjunto todos los indicadores muestran explicar la probabilidad de las condiciones de trabajo decente en los trabajadores del sector hotelero. Además, los resultados muestran un modelo sin problemas de heterocedasticidad porque tiene varianzas robustas. El resultado permite aceptar la hipótesis general alternante y rechazar la hipótesis nula.

5.2.2. Prueba de significancia individual de parámetros

Los resultados muestran que el coeficiente de los años de estudios tiene un efecto positivo y significativo al 10% mientras que los coeficientes de experiencia laboral y capacitación tiene un efecto positivo y significativos al 1%. El coeficiente de ocupación laboral no resulto estadísticamente significativo al 1%, 5% y 10%.

Cada año adicional en los años de estudios aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 9,34%. Asimismo, cada año adicional en los años de experiencia laboral aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 11.1% y un aumento de la participación de las capacitaciones aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 86.7%. La ocupación laboral no estadísticamente significativo al 1%, 5% y 10%. Los resultados permiten aceptar las hipótesis específicas alternantes de las variables nivel educativo, experiencia laboral y capacitación.

5.2.3. Efectos marginales de trabajo decente

La Tabla 17 resume la estimación de los efectos marginales de acuerdo con los anexos 19 al 22. Se reporta la probabilidad de que los trabajadores tomen cada una de las cuatro alternativas.

Tabla 17. Efectos marginales de las variables independientes sobre las alternativas de condiciones de trabajo decente

Alternativas de Condiciones de trabajo decente	Probabilidad	Años de estudios	Años de experiencia laboral	Participación en la capacitación ¹	Ocupación laboral ¹
1. No tiene condiciones de trabajo decente	0,1485	-0,0216*	-0,0257***	-0,1812***	-0,0694
2. Nivel bajo en las condiciones de trabajo decente	0,6623	-0,0036	-0,0043	-0,07119	-0,0133
3. Nivel medio en las condiciones de trabajo decente	0,1699	0,0209*	0,0248***	0,1980***	-0,0680
4. Nivel alto en las condiciones de trabajo decente	0,0192	0,0043*	0,0051*	0,0543*	0,0146

¹ dy/dx es para el cambio discreto de la variable ficticia de 0 a 1

***p<0.01, **p<0.05 y *p<0.10

a) Primera alternativa: No tiene un trabajo decente

Modelo : $Y^* = 1.2393 - X_i\beta$

Prob [No tener un trabajo decente_i = 0/ X_i, β, C] = $F(C_1 - X_i\beta)$

Prob [No tener un trabajo decente_i = 0/ X_i, β, C] = $F(0.8716 - X_i\beta)$

Prob [No tener un trabajo decente_i = 0/ X_i, β, C] = 0.1485 o 14.85%

Las personas empleadas en el sector hotelero en promedio poseen una probabilidad condicionada de no tener un trabajo decente del 14.85%.

Efectos marginales

Si los años de estudios y de experiencia aumentan, la probabilidad de que una persona no tenga un trabajo decente disminuye en 2.16%, y 2.57% respectivamente a un nivel de confianza de 90% y 99%, mientras que un trabajador capacitado contribuye a disminuir en 18.12% la probabilidad de no tener un trabajo no decente. La ocupación laboral no es estadísticamente significativa.

b) Segunda alternativa: Nivel bajo de trabajo decente

$$\text{Modelo : } Y^* = F(C_2 - X_i\beta) - F(C_1 - X_i\beta)$$

$$\text{Prob [Un nivel bajo de trabajo decente; } i = 1/X_i, \beta, C] = F(C_2 - X_i\beta) - F(C_1 - X_i\beta)$$

$$\text{Prob [Un nivel bajo de trabajo decente; } i = 1/X_i, \beta, C] = F(2.7953 - X_i\beta) - F(0.8718 - X_i\beta)$$

$$\text{Prob [Un nivel bajo de trabajo decente; } i = 1/X_i, \beta, C] = 0.8108 - 0.1485.$$

$$\text{Prob [Un nivel bajo de trabajo decente; } i = 1/X_i, \beta, C] = 0.6623 \text{ o } 66.23\%$$

Existe la probabilidad promedio del 66.23% de que una persona en el sector hotelero tenga un nivel bajo de empleo decente.

Efectos marginales

No existe diferencias estadísticamente significativas al 1%, 5% y 10% de los indicadores, porque en este grupo, los trabajadores tienen pocos años de estudios, de experiencia laboral y escasa participación en la capacitación.

c) Tercera alternativa: Nivel medio de trabajo decente.

$$\text{Modelo : } Y^* = F(C_3 - X_i\beta) - F(C_2 - X_i\beta)$$

$$\text{Prob [Un nivel medio de Trabajo decente; } i = 2/X_i, \beta, C] = F(C_3 - X_i\beta) - F(C_2 - X_i\beta)$$

$$\text{Prob [Un nivel medio de Trabajo decente; } i = 2/X_i, \beta, C] = F(3.9842 - X_i\beta) - F(2.7953 - X_i\beta)$$

$$\text{Prob [Un nivel medio de Trabajo decente; } i = 2/X_i, \beta, C] = 0.9807 - 0.8108$$

$$\text{Prob [Un nivel medio de Trabajo decente; } i = 2/X_i, \beta, C] = 0.1699 \text{ o } 16.99\%$$

Existe la probabilidad promedio de que una persona en el sector hotelero tenga un nivel medio en las condiciones de trabajo decente del 16.99%.

Efectos marginales

En esta categoría, un aumento en los años de estudio y experiencia laboral, aumenta la probabilidad de encontrarse en un nivel medio de condiciones de trabajo decente del 2.09% y 2.48% a un nivel de significancia del 10% y 1% respectivamente, mientras que un aumento en la participación de las capacitaciones

aumenta la probabilidad de tener un nivel medio en las condiciones de trabajo decente en un 19.8% al 1% de significancia.

d.) Cuarta alternativa: Nivel alto de trabajo decente

$$\text{Modelo : } Y^* = 1 - F(3.9842 - X_i\beta)$$

$$\text{Prob [Un nivel alto de Trabajo decente}_i = 3/X_i, \beta, C] = 1 - F(3.9842 - X_i\beta)$$

$$\text{Prob [Un nivel alto de Trabajo decente}_i = 3/X_i, \beta, C] = 1 - 0.9808$$

$$\text{Prob [Un nivel alto de Trabajo decente}_i = 3/X_i, \beta, C] = 0.0192 \text{ o } 1.92\%$$

Existe la probabilidad de 1.92% de tener un nivel alto de trabajo decente.

Efectos marginales

La capacitación, la experiencia laboral y los años de estudios logran incrementar la probabilidad en 5.43%, 0.51% y 0.43% el nivel alto en las condiciones de trabajo decente respectivamente.

5.3. Discusión de resultados

El objetivo de estudio fue evaluar la influencia de los indicadores del factor humano: años de estudio, experiencia, capacitación y ocupación laboral sobre las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado. Los resultados generales muestran que los años de estudios, de experiencia laboral y capacitación tuvieron una relación directa y significativo al 1% y 10% sobre las condiciones de trabajo decente.

El efecto de los años de estudio sobre las condiciones de trabajo decente es de 9.3% y coincide significativamente con el resultado del estudio “educación deficiente y trabajos precarios en Perú” (Alcazár, Bullard, & Balarin, 2020), donde descubre que los años de educación tienen un efecto negativo y significativo sobre la probabilidad de trabajar en condiciones no decentes. Asimismo, los trabajadores en el sector construcción en África, muestran que la educación influye significativamente al 1% en las condiciones de trabajo decente (Moyo, Crafford, & Emuze, 2019). En “Colombia, una mayor educación disminuye la probabilidad de encontrarse en empleos de nivel bajo de trabajo decente [...]” (Mora & Ulloa, 2011,

p. 175), De igual modo en Ecuador un estudio longitudinal explica que el 46 % de las personas con menos años de educación posiblemente cuentan un trabajo no decente, (Villacis & Reis, 2015). Para que la educación contribuya de manera eficaz en las condiciones de trabajo decente es necesario el apoyo de diversas instituciones y de políticas laborales activas que incentiven al sector empresarial y regulen los sistemas de monitoreo de la oferta laboral (Hilal, 2019, p. 166). En efecto una política laboral eficiente, podría facilitar el emparejamiento entre la demanda y oferta laboral (Boba, Jalles, & Kolerus, 2018).

El efecto de los años de experiencia laboral sobre las condiciones de trabajo decente es de 11.1%. Similarmente en Colombia, el efecto de un año adicional de experiencia disminuye la probabilidad de 0.08% de estar inactivo en el trabajo” (Uribe, Ortiz, & Correa, 2006, p. 82). En España, la acumulación de experiencia laboral es una condición principal para tener un contrato fijo (Pedraza & Villacampa, 2011) y requisito mínimo para lograr un nivel de trabajo decente, además, si los nuevos trabajadores se inician con un contrato temporal, esto les permite adquirir habilidades y experiencia laboral (Shabannia & Hassan, 2019). Sin embargo, esto no ocurre en todos los sectores, pues en el sector construcción en África la experiencia laboral no muestra diferencias estadísticamente significativas para obtener buenas condiciones de trabajo decente (PValue =0.553) (Moyo, Crafford, & Emuze, 2019). Aun así, la experiencia laboral proporciona un vínculo útil entre educación y trabajo (Owens & Stewart, 2016), sirve como un indicador del aprendizaje en la práctica (Casanueva, Cristina; Rodríguez, Cid, 2009, p. 27) y las experiencias vividas por los trabajadores pueden ayudar a definir mejor lo que es el trabajo decente sobre todo si ocurre compromiso con la comunidad turística sobre el concepto de dignidad” (Winchenbach, Hanna, & Miller, 2019).

La capacitación tiene efecto de 86.74% en la probabilidad de las condiciones de trabajo decente. En Chile los programas de capacitación relacionados a la certificación de competencias laborales, fortalecimiento del empleo y emprendimiento contribuyen a un trabajo inclusivo y decente (Gray, Basualto, & Sisto, 2017) . Sin embargo, en Francia menos del 7% de trabajadores relacionaron el trabajo decente con la capacitación laboral [...] (Vignoli, y otros, 2020). En Dinamarca las capacitaciones y supervisión lo realiza en trabajador más antiguo y

por lo general los nuevos trabajadores trabajan por sí solos después de 2 semanas (Eriksson & Li, 2009). En Perú los centros de formación y capacitación constituye una realidad dispersa, poco articulada (Gamero, 2015) por ello, es importante fomentar y mejorar el desarrollo de las habilidades de los trabajadores a través de una capacitación idónea de modo que puedan identificar, sus deberes y derechos (Castilla & Alarcon, 2017, p. 180) y elevar su productividad.

Con respecto a la ocupación laboral, de los 110 trabajadores solo el 23% presenta condiciones de trabajo decente, siendo el más representativo es el área de limpieza, aun así, ambas ocupaciones son importantes y requieren de una interacción directa con el cliente. Estos resultados coinciden con los resultados en Sudafrica (Webster, Budlender, & Orkin, 2015) y con las bajas condiciones de trabajo de los adultos emergentes en Suiza (Masdonati, Fedrigo, & Zufferey, 2020), con el empeoramiento de la condición de los trabajadores en España (Cañada, Ernest, 2018) y con las bajas condiciones de trabajo de los graduados en Palestina (Hilal, 2019).

En cuanto a las características de las condiciones de trabajo decente, alrededor que el 37.3% de los trabajadores gana menos de la RMV, el 36.4% igual a la RMV y la diferencia supera la RMV. Cespedez señala que existe una heterogeneidad al comparar las remuneraciones con el valor de la RMV en cada región y sería interesante evaluar una política de salarios mínimos diferenciados por regiones (Céspedes, 2005).“Si bien el salario digno es un enfoque significativo dentro del trabajo decente, no es suficiente ya que existen otras variables comunes y difíciles en el lugar de trabajo y la diferencia lo marcan los empleadores que no cumplen con los estándares de referencia ” (Gibb & Ishaq, 2020, p. 1). Hay que reconocer que los trabajadores del turismo a nivel mundial ganan menos que el promedio de todas las industrias” (Robinson, Martins, Solnet, & Baum, 2019).

Con respecto a la modalidad contractual, el 47% de los trabajadores trabajan sin contrato de trabajo resaltando más el área de recepción con un 51%. En el sector hotelero la mayoría de los contratos de trabajo son por temporadas y ocasionales, inclusive en el Perú los contratos temporales son proporcionalmente mayores que los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

(OCDE) y de Latinoamérica (Jaramillo, Almonacid, & De la Flor, 2017). Además, un alto nivel de trabajadores con contrato temporal no es buen medio para mejorar la productividad de las empresas, según la teoría Z (Shabannia & Hassan, 2019, p. 24). en “Sudafrica el mercado de trabajo es muy flexible, con un número importante de trabajadores ocasionales y a tiempo parcial, entre ellos muchos jóvenes estudiantes” (Webster, Budlender, & Orkin, 2015, p. 148). Así como en Sudáfrica, la industria hotelera no se considera un proveedor de trabajo decente (Coughlan, Moolman, & Haarhoff, 2014), sin embargo, para algunos jóvenes, los contratos temporales son útiles porque les permite ir a la par con sus estudios, de modo que van adquiriendo habilidades y experiencia, siempre y cuando no sean explotados y tengan acceso a ciertos beneficio (Shabannia & Hassan, 2019, p. 21).

Con respecto a la asociación o sindicalización de trabajadores, el 100% de los trabajadores no pertenece a algún tipo de asociación o sindicato de trabajadores. En Perú la tasa de sindicalización del sector privado es débil, en el año 2019 fue de 5.2%. (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2019, pág. 106), mientras que la tasa sindical en Europa y América Latina y el Caribe es alrededor del 25% (Benyto, 2017, p. 28). La importancia de una representación sindical radica en la capacidad de negociar colectivamente con el empleador y gobierno para obtener un impacto significativo en los salarios (Chava, Danis, & Hsu, 2020). Para los sindicatos europeos la cooperación sindical transfronteriza o con otros países, es sin duda muy importante (Furåker, 2020, p. 11); es un componente del desarrollo de los derechos humanos laborales (Barcellos & Duarte, 2020) y gran impulsor de la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, y a su vez defensor de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores (Lurie, 2018).

Así mismo, no existe un dialogo social colectivo. De acuerdo con los resultados, el tipo de dialogo que realizan los trabajadores es individual sin representación alguna. El 46.4% de los trabajadores señala haber tenido algún tipo de dialogo individual sobre las condiciones de trabajo. Cuando el dialogo con el empleador o gobierno es individual, las probabilidades de llegar a una negociación son más difíciles de acordar y sostener. En un hotel de Zanzibar, el 79.2% de los trabajadores participaron en diálogos individuales con el empleador 15.2% no tuvo alguna forma de diálogo y solo el 5.6% se cubrió por algún tipo de negociación

colectiva (Salim, 2018). La característica del trabajo en el sector difícilmente permite la asociatividad, peor si los salarios son bajos porque esto no le permitiría hacer el pago por derecho a membresía al pertenecer a una organización o asociación. Sin embargo, “si el trabajo decente se considera un factor de productividad y proporciona un reconocimiento público, entonces, los empleadores buscarían activamente una insignia de empleador de trabajo decente” (Gibb & Ishaq, 2020, p. 851).

5.4. Aporte científico de la investigación

La investigación aporta como una información y evidencia sobre las condiciones de trabajo decente en el sector hotelero en la provincia de Leoncio Prado con el objetivo de fortalecer el conocimiento y adecuar las mejores prácticas de trabajo decente hacia el trabajador hotelero. En consecuencia, la investigación contrasta la teoría de la segmentación de mercado y el enfoque de trabajo decente, señalando las características y causas que condicionan el trabajo dentro del sector hotelero.

Además, por tratarse de una investigación aplicada, las conclusiones arribadas en el estudio permitirán recomendar propuestas de diseños de política pública laboral en el sector hotelero para mejorar, modificar, construir o corregir los instrumentos de política relacionados con la educación, capacitación, experiencia y ocupación contribuyendo a reforzar una mayor presencia del gobierno.

Asimismo, el estudio permitirá un mayor fomento al dialogo social y compromiso sobre los programas de trabajo decente consistentes en mejorar la formación del factor humano y formular propuestas de reforma dentro del marco legal, normativo e institucional.

CONCLUSIONES

1. El Factor humano caracterizado por los años de estudios, experiencia, capacitación y ocupación laboral influyen positiva y significativamente en las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado, tal como lo demuestra la prueba de Wald que sigue la distribución Chi-cuadrado a un nivel de confianza del 99%, con varianzas robustas. Se concluye aceptar la hipótesis general alternante.
2. Los años de estudios influyen positivamente en las condiciones de trabajo decente a un nivel de confianza del 90%, posee un coeficiente de 0.0934 lo cual indica que cada año adicional en los años de estudios aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 9,34%. El rendimiento de la educación en el sector hotelero es bajo y la oferta educativa no corresponde a la demanda laboral. En promedio tienen 12 años de estudios aprobados, de los cuales, el área de recepción tiene un 45.8% de estudios universitarios ocupando vacantes no profesionales. En el área de limpieza el 13.7% de los trabajadores esta subcalificado porque solo cuenta con educación primaria. Se concluye aceptar la hipótesis específica alternante.
3. Los años de experiencia laboral influye positiva y significativamente en las condiciones de trabajo decente a un nivel de confianza del 99%. Presenta un coeficiente de 0.111 los cual indica que cada año adicional en los años de experiencia aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 11.1%. Mas del 50% de los trabajadores, consiguen trabajo teniendo como mínimo de 10 días a un año de experiencia. Se concluye aceptar la hipótesis específica alternante.
4. La capacitación influye positivamente significativamente en las condiciones de trabajo decente a un nivel de confianza del 99%. Su coeficiente es de 0.8674 lo cual indica que un aumento de la participación en las capacitaciones aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 86.7%. Mas del 60% de los trabajadores no han participado en algún tipo de capacitación laboral de los cuales el 40% son mujeres y la mayoría se encuentran en el área de recepción. Se concluye aceptar la hipótesis específica alternante.

5. La ocupación laboral no estadísticamente significativo. No obstante, el área de Recepción tiene menores trabajadores en condiciones de trabajo decente. Se concluye rechazar la hipótesis específica alternante.

6. El estudio se fundamenta en el concepto de trabajo decente propuesto por la OIT, con una aproximación al enfoque institucionalista de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, donde señala que, en el actual modelo competitivo del mercado laboral, la determinación de las condiciones de trabajo no se realiza en un mercado abierto, sino dentro del seno administrativo de la empresa, dando lugar a puestos de trabajo con dispersión de salarios en la misma área, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso y excesivas horas de trabajo.

SUGERENCIAS

1. El Ministerio de trabajo y promoción del empleo y el Ministerio de Educación debe adoptar reformas legales e institucionales en el mercado de trabajo hotelero fomentando el concepto de trabajo decente reconociendo de los principios laborales desde las escuelas. Además, el Ministerio de trabajo debe promover en el trabajador, la certificación laboral de los aprendizajes adquiridos y en la empresa, la certificación de hoteles justos laboralmente responsables.
2. El Ministerio de Educación debe promover y fortalecer una educación de calidad y adecuada a las necesidades del mercado laboral. Para ello se debe aplicar una política educativa articulada a una política laboral que identifique, informe y oriente a los jóvenes que culminan su educación básica regular a tomar mejores decisiones en cuanto a su futuro laboral. Esto implica que los gobiernos regionales mejoren su articulación con las empresas e instituciones educativas para identificar las necesidades de la demanda laboral, fomentar la orientación vocacional, desarrollo de habilidades y descubrimiento de talentos.
3. Para consolidar la experiencia laboral el Ministerio de trabajo y promoción del empleo debe diseñar políticas de incentivo a las pasantías y micro pasantías en las empresas, proponiendo una política de estímulos al empleador con impuestos o regulaciones financieras. También sería necesario que el gobierno regional y local promuevan actividades y encuentros nacionales e internacionales que permita intercambiar y compartir experiencias de los trabajadores para aprender y consolidar las buenas prácticas de trabajo decente.
4. Para fortalecer la capacitación laboral, el Centro de formación en Turismo (CENFOTUR) debe fomentar cursos de extensión y condiciones de trabajo decente para promover una formación técnica del perfeccionamiento del factor humano. Para ello el gobierno central debe aumentar y descentralizar el presupuesto de CENFOTUR articular con las instituciones universitarias o técnicos, el gobierno regional y la cámara de comercio para promover las capacitaciones a los trabajadores.

5. El Instituto nacional de estadística e informática debe implementar una base de datos regional con indicadores por cualificaciones y ocupación para describir la estructura ocupacional del país y se pueda comparar internacionalmente.

6. Se sugiere a la academia que, dentro del contexto del libre juego de oferta y demanda laboral, se discierne sobre las fallas del mercado de trabajo específicamente por el lado de la distribución de las rentas en las empresas de servicios de modo que se puedan hacer propuestas teóricas de políticas de empleo y distribución de la renta considerando que los niveles educativos, la experticia y las habilidades serán los recursos competitivos dominantes.

REFERENCIAS

- Alcazár, L., Bullard, M., & Balarin, M. (2020). Educación deficiente y trabajos precarios en Perú: entender quién se queda atrás y por qué. *SOUTHERN VOICE*, 56. Obtenido de <http://southernvoice.org/poor-education-and-precarious-jobs-in-peru-understanding-who-is-left-behind-and-why/59>
- Alonso, L., Fernandez, C., & Ibañez, R. (2017). Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva política. *Empiria: Revista de Metodología y Ciencias Sociales*, 25. doi:empiria.37.2017.18983
- Arbaiza Fermini, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado* (Vol. uno). Lima: Esan.
- Ariza, A., Giorgi, G., Hernández, F., & Fiz, J. (2019). Decent work as a necessary condition for sustainable well-Being. A Tale of Pi(i)gs and Farmers. *Sustainability*, 13. doi:10.3390/su11041051
- Barcellos, F., & Duarte, T. (2020). Trabajo decente versus precariedad laboral: la acción sindical como elemento para el desarrollo de los derechos humanos laborales. *Revista interdisciplinar de Direitos Humanos*, 8(1), 185-205. Obtenido de <https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/784/344>
- Bruce, K. (2008). *Managing the human factor*. New York: Cornell University. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=efytDwAAQBAJ&pg=PA150&dq=human+factor+and+decent+work&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwipgLub4aDuAhWnILkGHSxLBBwQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=decent&f=false>
- enyto, P. J. (2017). Crisis y renovación del sindicalismo. *Arxiu de Ciències Socials*, 15-34. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10550/66734>
- Bianchi, R., & De man, F. (2020). Tourism, inclusive growth and decent work: a political economy critique. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-20. doi:10.1080/09669582.2020.1730862
- Boba, E., Jalles, T., & Kolerus, C. (2018). Shifting the Beveridge Curve: What Affects Labor Market Matching? *International Labour Review*, 157(2), 267-306. doi:10.1111/ilr.12046
- Bonilla, M., & Benítez, P. (2017). *El diálogo con los grupos de interés en las memorias de sostenibilidad del sector hotelero español*. *Revista de Contabilidad*, 157-166. doi:10.1016/j.rcsar.2016.10.002

- Brue, S. L., & Grant, R. R. (2016). *Historia del pensamiento económico* (Octava ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A. Obtenido de https://issuu.com/cengagelatam/docs/brue_issuu
- Bueno, R. (2006). Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del Impuesto a la renta. *Derecho y Sociedad*, 67-75. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/17155/17446>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 19. doi:10.1093/cje/bet067
- Cañada, Ernest. (2018). Too precarious to be inclusive? Hotel maid employment. *Tourism Geographies*, 23. doi:10.1080/14616688.2018.1437765
- Cardona, M., Montes, I., Vasquez, J., Villegas, M., & Brito, T. (2007). *Capital Humano : Una mirada desde la educación y experiencia laboral*. Medellín: Cuadernos de Investigación de la Universidad EAFIT. Obtenido de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>
- Carrillo, M. (2015). La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina. 3-29. doi:10.1016/j.rlds.2015.07.001
- Casanueva, Cristina; Rodríguez, Cid. (2009). *La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México*. Mexico: Region y Sociedad. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252009000200001
- Castaño, E. (2017). *Influencia del TLC colombia – Estados Unidos*(Tesis doctoral). Madrid: Universidad Rey Juan Carlos. Obtenido de <https://ciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/14850/Tesis%20doctoral%20Esther%20Julia%20Casta%C3%B1o%20G..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castilla, G., & Alarcon, N. (2017). Evaluación de la calidad en establecimientos de alojamiento y hospedaje. *Semestre económico*, 20(43), 161-190. doi:10.22395/seec.v20n43a7
- Céspedes, N. (2005). Efectos del Salario Mínimo en el mercado laboral peruano. *Documentos de trabajo del Banco Central de Reserva del Perú*, 1-45. Obtenido

- de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2005/Documento-Trabajo-03-2005.pdf>
- Chava, S., Danis, A., & Hsu, A. (2020). The economic impact of right-to-work laws: Evidence from collective bargaining agreements and corporate policies. *Journal of Financial Economics*, 137, 451-469. doi:10.1016/j.jfineco.2020.02.005
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Collewet, M., & Sauermann, J. (2017). Working hours and productivity. *Labour Economics*, 37. doi:10.1016/j.labeco.2017.03.006
- Confederación general de trabajadores en el Perú. (2012). *Sindicalismo y negociación colectiva en el Perú, Convenio de cooperación 07-CO1-059*. Lima: Confederación general de trabajadores en el Perú. Obtenido de <https://iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/Folleto%20Negociacion%20Colectiva.pdf>
- Congreso de la República. (2002). *Ley organica de gobiernos regionales N° 27867*. Lima: Congreso de la república del Perú. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/67DAE9FB43F0233205257853006501EC/\\$FILE/Ley_27867.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/67DAE9FB43F0233205257853006501EC/$FILE/Ley_27867.pdf)
- Coughlan, L., Moolman, H., & Haarhoff, R. (2014). External job satisfaction factors improving the overall job satisfaction of selected five-star hotel employees. *South African Journal of Business Management*. doi:10.4102/sajbm.v45i2.127
- Cruz, J. (2020). *Caracterización de la negociación colectiva en Europa* (Vol. 53). Sevilla: Derecho & Sociedad. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21798>
- Cruz, J. (2020). Precarious Work in Argentina, 2003–2017. *Latin American Perspectives*, 17. doi:10.1177/0094582X19898291
- Egger, P., & Sengenberger, W. (2009). *Problemas y políticas del trabajo decente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/eggseng.pdf
- ElPeruano. (2013). *Creacion de la Superintendencia Nacional de fiscalizacion laboral (Ley 29981)*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-crea-la-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-l-ley-n-29981-888965-4/>
- ElPeruano. (2019). *Condiciones para que las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) acrediten que contribuyen con la formalización laboral*. Obtenido de

- <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-las-condiciones-para-que-las-m-decreto-supremo-n-007-2019-tr-1772446-2/>
Elperuano. (2020). *Evolución del concepto de remuneración*. Lima: Elperuano. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-evolucion-del-concepto-remuneracion-64933.aspx>
- Enciclopedia Cubana. (2019). *Concepto de educación*. Obtenido de <https://www.ecured.cu/Educación>
- Eriksson, T., & Li, J. (2009). Working at the boundary between market and flexicurity: Housekeeping in Danish hotels. *International Labour Review*, 357-373. doi:10.1111/j.1564-913X.2009.00068.x
- Ermida, O. (2009). *Trabajo decente y formación profesional*. Ginebra: Organización internacional del trabajo. Obtenido de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf
- Fernández, A. (2015). *Formación para el empleo de los jóvenes en dificultad social (Tesis doctoral)*. Madrid: Universidad Nacional de Educación. Obtenido de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Afernandezgarcia/FERNANDEZ_GARCIA_Ana_Tesis.pdf
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 155-150. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004
- Ferrer, R. (2014). *Transiciones en el mercado de trabajo de las mujeres y hombres jóvenes en el Perú*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_250410.pdf
- Ferrer, R. (2015). *La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional*. ANALISIS, 13. doi:10.18004/riics.2015.julio.102-114
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (2020). *Diálogo social*. Bruselas: Eurofound. Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/es/topic/social-dialogue>

- Furåker, B. (2020). European trade union cooperation, union density and employee attitudes to unions. *Transfer European Journal of Work and Research*. doi:10.1177 / 1024258920933118
- Gamero, J. (2015). Sistema nacional de formación profesional y capacitación laboral (SNFPC) del Perú. *CEPAL*, 1-82. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37844-sistema-nacional-formacion-profesional-capacitacion-laboral-snfpc-peru-propuesta>
- Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 11. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/647/64730047026.pdf>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente, concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 36.
- Gibb, S., & Ishaq, M. (8 de abril de 2020). Decent work: what matters most and who can make a difference? *Relaciones Laborales*, 42(4), 485-861. doi:10.1108 / ER-04-2018-0099
- Gutierrez, F. (2016). ¿Sindicatos sin socios, pero representativos? Ideologías de la representatividad sindical en Chile. *Polis (Santiago)*, 15(43), 24. doi:10.4067/S0718-65682016000100025
- González, B., & Atencio, E. (2010). Incidencia del factor humano y la calidad de servicio en organizaciones privadas del estado e Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 468-480. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300008.
- Gray, N., Basualto, C., & Sisto, V. (2017). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile. *Polis, revista Latinoamericana*, 48, 81-106.
- Goyzueta, G., Tudela, J., & Canahuire, E. (2016). Índice de Trabajo Decente en El Perú: Elaboración y Análisis Comparativo a Nivel Regional. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 10. doi:10.18271/ria.2016.176
- Gonzales, M. (2017). La Construcción Cultural de las Relaciones laborales. una perspectiva desde la Antropología del trabajo. *Estudios Humanísticos*(16), 281-305. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7229785.pdf>
- Gutmann, T. (2019). Dignidad y autonomía. Reflexiones sobre la tradición kantiana. *Estudios de Filosofía*, 3. doi:10.17533/udea.ef.n59a11

- Hermans, M., Huyse, H., & Ongevalle, J. (2017). *El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible*. Belgica: OIT - HIVA Research. Obtenido de https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_issue_paper_-_social_dialogue_development_es.pdf
- Hermans, Maarten; Huyse, Huib; Ongevalle, Jan Van;. (2017). El Dialogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible. *Documento tematico d ela OIT y la CSI*, 32. Obtenido de https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/issue_paper_-_social_dialogue_development_es.pdf
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hilal, R. (2019). TVET and decent work in Palestine: lessons learned for fragile states. *International Journal of Training Research*, 159-169. doi: 10.1080/14480220.2019.1641293
- Hu, J., & Hirsh, J. (2017). *Accepting lower Salaries for Meaningful Work*. Toronto: Frontiers. doi:10.3389/fpsyg.2017.01649
- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual. (2019). *¿Cuales son las obligaciones de los establecimientos de hospedaje?* Obtenido de <https://indecopi.gob.pe/web/atencion-al-ciudadano/servicios-de-hospedaje>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *Clasificación nacional uniforme de ocupaciones*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/Clasificador_Nacional_de_Ocupaciones_9_de_febrero.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento 2007-2018*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Sistema de información regional para la toma de decisiones*. Lima: INEI. Obtenido de <http://systems.inei.gob.pe:8080/SIRTOD/app/consulta>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Porcentaje de la población económicamente activa ocupada de 25 a 44 años de edad (Porcentaje)*. Obtenido de <http://systems.inei.gob.pe:8080/SIRTOD/app/consulta>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática . (15 de 01 de 2020). INEI, Sistema de información regional para la toma de decisiones. Obtenido de <https://systems.inei.gob.pe/SIRTOD/app/consulta>
- Jaramillo, M., Almonacid, J., & De la Flor, L. (2017). *Los efectos desprotectores de la protección del empleo*. Lima: Grade. Obtenido de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEai30.pdf>
- Kubo, K. (2018). The effect of corporate governance on firms' decent work policies in Japan. *Revista Asia Pacífico de Recursos Humanos*, 1-24. doi:10.1111/1744-7941.12176
- Landreth, H., & Colander, D. (2006). *Historia del pensamiento económico*. Madrid: Mac Graw hill.
- Lasso, F., & Frasser, C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. *Ensayos sobre política económica*, 117-132. doi:10.1016/j.espe.2014.11.001
- Lee, D., Hamptom, M., & Jeyacheya, J. (2015). The political economy of precarious work in the tourism industry in small island developing states. *Review of International Political Economy*, 32. doi:10.1080/09692290.2014.887590
- Lurie, L. (2018). El sindicalismo y la desigualdad salarial en el régimen de «salario familiar». *Revista internacional del trabajo*, 165-181. doi:10.1111/ilrs.12080
- Maletta, H. (2009). *Epistemología Aplicada: Metodología y Técnica de la Producción Científica*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social. Obtenido de <http://cies.org.pe/sites/default/files/files/otrasinvestigaciones/archivos/epistemologia-y-tecnica-de-la-produccion-cientifica.pdf>
- Mankiw, G. (2014). *Macroeconomía*. España: Antoni Bosch.
- Martinez, D., Mertens, L., & Brown, F. (2005). *El trabajo decente*. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Masdonati, J., Fedrigo, L., & Zufferey, R. (2020). Emerging Job Precariousness: Work Experiences and Expectations of Low-Qualified Young Workers in Switzerland. *Adulthood emergente*, 1-11. doi:10.1177 / 2167696820933730
- McNamara, M., Bohle, P., & Quinlan, M. (2011). Precarious employment, working hours, work-life conflict and Health. *Ergonomia Aplicada*, 8. doi:10.1016/j.apergo.2010.06.013

- Mendoza, W. (2014). *Como Investigan los Economistas* (Primera ed.). Lima, Perú: PUCP. Obtenido de <https://economydigital.blogspot.com/2015/09/como-investigan-los-economistas-de.html>
- Milica, D., & Milica, J. (2019). Productive Employment And Working Conditions as Determinants Of Sustainable Economic Development In Serbia. *Studies in Business and Economics*, 13. doi: 10.2478/sbe-2019-0045
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2015). *Normatividad de prestadores de servicios turísticos*. Obtenido de https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/funciones_y_normatividad/normatividad/prestadores_servicios_turisticos/Decreto_Supremo_NRO_001_2015_MINCETUR_REH.pdf
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2019). *Perú: Indicadores Mensuales de ocupabilidad de establecimientos de Hospedaje Colectivo, 2018*. Obtenido de <http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/estaTurismo/IndexWeb.aspx>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2015). *Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972*. Lima: Ministerio de economía y finanzas. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Constitución Política del Perú de 1993*. Lima: Ministerio de Justicia y derechos Humanos. Obtenido de http://spij.minjus.gob.pe/content/publicaciones_oficiales/img/Const-peru-oficial.pdf
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2010). *Sistema normativo de informacion laboral*. Lima: Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Obtenido de http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11_Diptico_Remuneracion.pdf
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2012). *Glosario de terminos de temas de empleo*. Lima: Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2015). *Preguntas frecuentes sobre sindicatos*. Lima: Ministerio de trabajo y promocion del empleo. Obtenido de <http://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/sindicatos/>

- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2018). *Compendio de normas laborales del sector privado*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio_normas_laborales_29-01-19.pdf
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2018). *Demanda de ocupaciones a nivel nacional*. Lima: Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Recuperado el 2019, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31132/edoDO_2017-na.pdf
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2019). *Anuario estadístico sectorial*. Lima: Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/920578/ANUARIO_2019_.pdf
- Ministerio de vivienda construcción y saneamiento. (2019). *Norma Técnica A.030 "Hospedaje" del Reglamento nacional de edificaciones*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/285665/RM_-_005-2019-VIVIENDA.pdf
- Monge, A., & Flores, S. (2014). Pisos de protección social en el Perú: evaluación y políticas. *Hacia un desarrollo inclusivo el caso del Perú*, 261-383. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40343/1/LCL3779_es.pdf
- Montero, B. (2017). *Juventud y mercado laboral (Tesis doctoral)*. Granada: Universidad de Granada. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/handle/10481/48040>
- Mora, J., & Ulloa, M. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13(25), 163-177. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/3029>
- Morales, M. A. (2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 89-121. doi:10.1016/j.rlds.2016.04.002
- Moyo, T., Crafford, G., & Emuze, F. (2019). Decent working conditions for improved construction workers' productivity on Zimbabwean building projects. *Acta Structilia*, 26(2), 1-38. doi:10.18820/24150487/as26i2.1
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas, D., & González-Velosa, C. (2019). Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. *Banco interamericano de Desarrollo*, 83. Obtenido de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Encuesta_de_habili

dades_al_trabajo_ENHAT_2017-2018_Causas_y_consecuenciasde_la_brecha_de_habilidades_en_Per%C3%BA.pdf

Organización internacional del trabajo. (2001). *Formacion para el trabajo decente* (Primera ed.). Montevideo: Cinterfor. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabdec.pdf

Organización internacional del trabajo. (2005). *Gestionar las transiciones:Gobernanza y trabajo decente*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_362952.pdf

Organización internacional del trabajo. (2017). *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_546341.pdf

Organización internacional del trabajo. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf

Organización internacional del trabajo. (2019). *¿Que es el trabajo decente?* Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Organizacion internacional del trabajo. (2019). *Condiciones de trabajo: La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm

Organización internacional del trabajo. (2019). *Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670148.pdf

Organización internacional del trabajo. (2019). *Significado de Trabajo decente*. Obtenido de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización internacional del trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro mas prometedor*. Ginebra: Oficina internacional del trabajo. Obtenido de

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- Organización internacional del trabajo. (2020). *Centro interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>
- Organización internacional del trabajo. (2020). *Diálogo social*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>
- Organización Internacional del trabajo. (2020). *Empleo informal*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>
- Organización internacional del trabajo. (2020). *Negociación colectiva y ámbito laboral*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>
- Organización internacional del trabajo. (2020). *Norma laboral: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C087
- Organización internacional del trabajo. (2020). *Salario mínimo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>
- Organización para la cooperación y el desarrollo económicos. (2019). *El Futuro del trabajo, perspectivas de empleo de la OCDE 2019*. Mexico: Educacion Superior de Celaya A. C. doi:10.1787/bb5fff5a-es
- Organización Internacional del Trabajo. (01 de 01 de 2020). *Ocupación según ocupación*. Obtenido de https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_OCU_SP.pdf
- Owens, R., & Stewart, A. (2016). Regulating for decent work experience: Meeting the challenge of the rise of the intern. *Revista internacional del trabajo*. doi:10.1111/ilr.12013
- Papadopoulos, O., & Lyddon, D. (2020). Deregulation and institutional conversion in the Greek hotel industry: an employment relations model in transition. *Industrial Relations Journal* •, 1-18. doi:10.1111/irj.12282
- Parkin, M., & Loria, E. (2010). *Microeconomía versión para Latinoamérica* (Novena ed.). Mexico: Pearson Education.

- Peccoud, D. (2006). *El trabajo decente. Puntos de vista filosófico y espiritual*. Madrid: Organización internacional del trabajo.
- Pedraza, P., & Villacampa, A. (2011). Determinantes del trabajo decente a tiempo completo en el mercado laboral español: un análisis con micro-datos de la seguridad social. (Elsevier, Ed.) *Cuadernos de Economía*, 13. doi:10.1016/S0210-0266(11)70004-8
- Piñero, F. (2004). El modo de desarrollo industrial Fordista-Keynesiano: Características, Crisis y reestructuración del capitalismo. *Contribuciones a la economía*, 18. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2004/fjp-ford.pdf>
- Plan estratégico regional de turismo en Huánuco. (2019). *Pertur Huánuco 2019-2025. Plan estratégico regional de turismo 2019-2025*, 1-124. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/505412/PERTUR-Huanuco.pdf>
- Portal de transparencia del Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *Consulta de ejecución de gasto*. Obtenido de <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx?y=2019&ap=ActProy>
- Programa laboral de desarrollo en América Latina. (2017). Trabajo decente en América Latina. 28. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1tA8CE4z2D7XujJ0Ld066d9Uhcve2tx44/view?ts=5ab00329>
- Programa laboral de desarrollo en Perú. (2019). *Trabajo Decente en el Perú 2017*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1gxqrsc5C2Ku1772bAc5w-oszHsJS531w/view>
- Reich, R. (2002). The challenge of decent work. *International Labour Review*, 8. doi:10.1111/j.1564-913X.2002.tb00232.x
- Revistaganamas. (2018). *Sunafil aún no logra implementar su política de regulación en provincias*. Obtenido de <https://revistaganamas.com.pe/ey-peru-sunafil-aun-no-logra-implementar-su-politica-de-regulacion-en-provincias/>
- Robinson, R. N., Martins, A., Solnet, D., & Baum, T. (2019). Sustaining precarity: critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism*. doi: 10.1080/09669582.2018.1538230
- Rodgers, G. (2002). *El trabajo decente como una meta para la economía global* (Vol. 153). Ginebra: Oficina internacional del trabajo. Obtenido de http://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf

- Rodriguez , B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfaccion laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad(Tesis doctoral)*. Elche: Universidad Miguel hernandez del Elche. Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jara%20Beatriz.pdf>
- Ronclaglia, A. (2017). *Breve historia del pensamiento económico*. Madrid: Prensa de la Universidad de Zaragoza.
- Salim, S. (2018). Decent Work In Hotel Industry In Zanzibar: Practices, Possibility And Challenges. A Case Of Hotel Industry In Stone Town Zanzibar. *Global Journal of Business Management*, 12(1), 21-37. Obtenido de <http://globalvisionpub.com/globaljournalmanager/pdf/volumespdf/1538379148.pdf#page=27>
- Shabannia, M., & Hassan, K. (2019). Job Security and Temporary Employment Contracts: A Theoretical Analysis. *SpringerBriefs en Medio Ambiente, Seguridad, Desarrollo y Paz*, 1-26. doi:10.1007/978-3-319-92114-3_1
- Somavia, J. (2009). *Reducir el déficit de trabajo decente:un desafío global*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/oit34.pdf
- Soul, J. (2019). La Antropología del trabajo contemporáneo. Una revision historica de la constitucion de su campo disciplinar. *Centros de investigaciones y estudios laborales*, 19. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/333918941_La_Antropologia_del_Trabajo_contemporanea_Una_revision_historica_de_la_constitucion_de_su_campo_disciplinar
- Superintendencia Nacional de Fiscalizacion Laboral. (2019). *Datos estadísticos de la intendencia regional de Huánuco*. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1DKANhpbVuoPN9_JZw36Pg7EElIicvraU/view
- Tohmo, T. (2018). The economic impact of tourism in Central Finland: a regional input–output study. *Tourism Review*, vol. 73 issue 4 (2018) pp: 521-547. doi:10.1108/TR-04-2017-0080
- Tong, Y., & Jiang, N. (2020). Much Ado About Nothing? Do Foreign Domestic Workers in Hong Kong Benefit From Capital Accumulation? *American Behavioral Scientist*, 823-840. doi:10.1177/0002764220910236

- Uribe, J., Ortiz, C., & Correa, J. (2006). ¿Cómo deciden los individuos en el mercado laboral? Modelos y estimaciones para Colombia. *Lecturas de Economía*, 59-89. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-25962006000100003
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Lallemand, N., & Luc Bernaud, J. (2020). Decent work in France: context conceptualization and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 1-14. doi:10.1016/j.jvb.2019.103345
- Villacis, A., & Reis, M. (2015). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008-2011. *Revista de Economía del Rosario*, 18(2), 157-185. doi:10.12804/rev.econ.rosario.18.02.2015.01
- Villavicencio, A. (2015). *La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización*. Lima: PUCP. Obtenido de http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_075.html
- Walmsley, A., Åberg, K., Blinnikka, P., & Jóhannesson, G. (2020). Tourism Employment in Nordic Countries: Trends, Practices, and Opportunities. *Palgrave macmillan, Cham*, 1-467. doi:10.1007/978-3-030-47813-1_20
- Webster, E., Budlender, D., & Orkin, M. (2015). Una herramienta de diagnóstico y un instrumento de política para lograr el trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(2), 135-160. doi:10.1111/j.1564-9148.2015.00245.x
- Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Santiago de Chile: Comisión económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf
- Winchenbach, A., Hanna, P., & Miller, G. (2019). Rethinking decent work: the value of dignity in tourism employment. *Journal of Sustainable Tourism*. doi:10.1080/09669582.2019.1566346
- Yu, D. (2019). Employment quality index for the South African labour market. *Development Southern Africa*, 20. doi: 10.1080/0376835X.2019.1654853

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de Consistencia.

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
<p>Conseguir un empleo no necesariamente garantiza un trabajo decente. El trabajo decente es uno de los objetivos de desarrollo sostenible y significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, con seguridad en el trabajo y protección social y con libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en los diálogos tripartitos (Organización internacional del trabajo, 2019). El problema se enfoca en las bajas condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje (EEHH) de la provincia de Leoncio Prado año 2019.</p> <p>¿Interrogantes general? ¿En qué medida el factor humano influye en las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado?</p> <p>Interrogantes específicos ¿Cuál es la influencia de los años de estudio del trabajador en las condiciones de trabajo decente? ¿Cuál es la influencia del nivel de experiencia laboral en las condiciones de trabajo decente? ¿Cuál es la influencia de la participación en la capacitación laboral del trabajador sobre las condiciones de trabajo decente? ¿Cuál es la influencia de la ocupación laboral del trabajador en las condiciones de trabajo decente?</p>	<p>Objetivo general Estudiar el factor humano y su influencia en las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la influencia los años de estudio del trabajador en las condiciones de trabajo decente. Determinar la influencia del nivel de experiencia laboral en las condiciones de trabajo decente Determinar el nivel de influencia de la capacitación laboral en las condiciones de trabajo decente Determinar la influencia de la ocupación laboral del trabajador en las condiciones de trabajo decente</p>	<p>General: Ha: El factor humano influye directamente en las condiciones de trabajo decente. Ho: El Factor humano no influye directamente en las condiciones de trabajo - decente.</p> <p>Específica: Ha₁: Los años de estudio influyen directa y significativamente en las condiciones de trabajo d. Ho₁: Los años de estudio no influyen directa y significativamente. Ha₂: La experiencia laboral influye directa y significativa en las condiciones de trabajo d. Ho₂: La experiencia laboral no influye directa y significativamente. Ha₃: La capacitación laboral influye directa y significativa en las condiciones de trabajo d. Ho₃: La capacitación laboral no influye directa y significativamente Ha₄: La ocupación laboral influye directa y significativa en las condiciones de trabajo d. Ho₄: La ocupación laboral no influye directa y significativamente.</p>	<p>Variable Dependiente Y: Y = Condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje Indicador compuesto de Y₁: Y₁₁ = Cantidad de soles por hora Y₁₂ = Modalidad contractual Y₁₃ = Cumplimiento del derecho a la sindicalización Y₁₄ = Diálogos entre representantes del gobierno, empleador y trabajador.</p> <p>Variable Independiente X X₁ = Factor Humano</p> <p>Indicadores: X₁₁= Número de Años de estudios aprobados = AE X₁₂ = Número de años de experiencia laboral: AEL X₁₃= Participación en la capacitación labora (1 si el trabajador participa ; 0 si no participa) : CL X₁₄ = Tipo de ocupación laboral (1 si el trabajador pertenece a Limpieza ; 0 si pertenece a Recepción)</p>	<p>Población De acuerdo con la Dirección de Industria y turismo en la Provincia existe 153 EEHH que dan empleo a 534 trabajadores.</p> <p>N = Población; n = Muestra</p> <p>Muestra: Para el tamaño de la muestra se utilizó el método de muestreo probabilístico aleatorio simple: N = 534 P=90% : Probabilidad de éxito Q = 10% : Probabilidad de fracaso 1 – α = 95% : Nivel de confianza e = 5% : Error Z= 1.96: Valor del área bajo distribución normal</p> <p>Formula del muestreo aleatorio simple para una población finita:</p> $n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2 N + P Q Z^2}$ <p>El tamaño muestral de los trabajadores es de 110.</p> <p>Nivel y tipo de estudio: La investigación es aplicada de nivel explicativo.</p> <p>Diseño de investigación El estudio de investigación se enfocó cuantitativamente con un diseño de investigación no experimental de corte transeccional o transversal.</p> <p>Técnicas e instrumentos: Sistematización bibliográfica (fichas/carpetas electrónicas para la organización documental) Encuesta: Cuestionario Análisis estadístico: Software versión 15 de STATA y Microsoft Excel.</p>

ANEXO 02. Consentimiento informado para los participantes de investigación

La investigación titulada “El turismo y las condiciones de trabajo caso: Establecimientos de Hospedaje, 2019” es realizado por Jimmy Roshimber Bazan Rivera, egresado del doctorado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El objetivo de estudio es evaluar la influencia del nivel educativo, la experiencia y capacitación laboral sobre las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado período 2019.

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitara por favor responder a las preguntas de la encuesta. El cuestionario tomara alrededor de 15 minutos de su tiempo. La participación es voluntaria y la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se usará para ningún otro tipo de uso fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda o inquietud sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Se le agradece mucho su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Jimmy Roshimber Bazan Rivera. He sido informado (a) de que el objetivo de esta investigación es evaluar la influencia del nivel educativo, la experiencia y capacitación laboral sobre las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado período 2019.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de preguntas, lo cual tomará alrededor de 15 minutos.

Soy consciente que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi autorización. También reconozco que he sido informado y que puedo hacer preguntas sobre el estudio en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha

(En letras imprenta)

ANEXO 03. Formato de cuestionario de encuesta**Encuesta sobre las condiciones de trabajo**

Estimado trabajador, solicitamos su colaboración respondiendo al siguiente cuestionario, cuyo objetivo es conocer las condiciones de trabajo en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado. Por favor, marque con un aspa (x) la alternativa que considere correcta o escriba en los espacios en blanco.

Nombre del Establecimiento de Hospedaje :

Categoría :

1. *¿Cuál es la ocupación que realiza en el establecimiento de hospedaje?*

a) Recepcionista ()

b) Operario de limpieza ()

2. *¿Qué edad cumplida tiene :*

3. *Sexo:* a) Hombre () b) Mujer ()

4. *¿Cuál es su condición actual? :*

a) Soltero (a) () b) Con pareja ()

5. *¿Cuántos hijos tiene? :*

6. *¿En que centro de salud se atiende?*

a) Hospital Minsa ()

b) ESSALUD ()

c) Clínica particular ()

d) Otro:.....

7. *¿Cuántos años de estudios aprobados tiene?.....*

7.1 Nivel : Primaria () Secundaria () Tec.() Univ.()

8. *¿Cuánto es el tiempo de servicio que trabaja en un establecimiento de hospedaje (diario, semanal, quincenal, mensual o anual)?.....*

9. *¿Recibió en algún tipo de capacitación laboral para brindar el servicio?*

a) Si () b) No ()

10. *¿Cantidad de Salario diario/semanal/mensual que percibe en soles?.....*

11. *¿Cuántos días al mes trabaja en el establecimiento de hospedaje?*

12. *¿Cuántas horas trabaja al día?*

13. ¿Cuál es su modalidad Contractual?

a) Con contrato de trabajo ()

b) Sin contrato de trabajo ()

14. ¿Como trabajador, está asociado o sindicalizado en alguna organización?

a) Si () b) No ()

15. ¿Participó en algún tipo de diálogo con el empleador y representante del gobierno

a) Si ()

b) No ()

ANEXO 04. Validación de los Instrumentos por Jueces



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del Experto: DR. EFRAIN E. ESTEBAN CHURAMPI Especialidad ECONOMIA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Características generales	Ocupación.	1	1	1	1	1
	Edad.	2	1	1	1	1
	Sexo.	3	1	1	1	1
	Condición actual.	4	1	1	1	1
	Número de hijos.	5	1	1	1	1
	Seguro médico.	6	1	1	1	1
Factor Humano	Número de años de estudios aprobados	7	1	1	1	1
	Número años de experiencia laboral.	8	1	1	1	1
	Recibió algún tipo de capacitación laboral: Si= 1 ; No = 0	9	1	1	1	1
Condiciones de trabajo decente	Cantidad de Soles por hora. Igual o mayor a la Remuneración mínima vital (RMV): Soles por hora < RMV = 0 ; Soles por hora ≥ RMV = 1	10	1	1	1	1
		11	1	1	1	1
		12	1	1	1	1
	Modalidad Contractual: Con contrato de trabajo = 1 (en planilla); Sin contrato de trabajo = 0 (Sin planilla)	13	1	1	1	1
	Asociado o sindicalizado Si = 1 ; No = 0	14	1	1	1	1
Participo en algún diálogo con el empleador y representante del gobierno: Diálogo social = 1; Ningún diálogo social = 0	15	1	1	1	1	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Econ. Efraín Eli Esteban Churampi
PROFESOR PRINCIPAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del Experto: DR. LUIS A. MORALES Y CHOCANO Especialidad ECONOMÍA

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Características generales	Ocupación.	1	4	4	4	4
	Edad.	2	4	4	4	4
	Sexo.	3	4	4	4	4
	Condición actual.	4	4	4	4	4
	Número de hijos.	5	4	4	4	4
	Seguro médico.	6	4	4	4	4
Factor Humano	Número de años de estudios aprobados	7	4	4	4	4
	Número años de experiencia laboral.	8	4	4	4	4
	Recibió algún tipo de capacitación laboral: Sí = 1 ; No = 0	9	4	4	4	4
Condiciones de trabajo decente	Cantidad de Soles por hora. Igual o mayor a la Remuneración mínima vital (RMV): Soles por hora < RMV = 0 ; Soles por hora ≥ RMV = 1	10	4	4	4	4
		11	4	4	4	4
		12	4	4	4	4
	Modalidad Contractual: Con contrato de trabajo = 1 (en planilla); Sin contrato de trabajo = 0 (Sin planilla)	13	4	4	4	4
	Asociado o sindicalizado Sí = 1 ; No = 0	14	4	4	4	4
	Participo en algún diálogo con el empleador y representante del gobierno: Diálogo social = 1; Ningún diálogo social = 0	15	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María

Econ. Luis A. Morales y Chocano
PROFESOR PRINCIPAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del Experto: DR. VARELY A. ESTEBAN BARZOLA Especialidad ECONOMIA

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	
Características generales	Ocupación.	1	4	4	4	4	
	Edad.	2	4	4	4	4	
	Sexo.	3	4	4	4	4	
	Condición actual.	4	4	4	4	4	
	Número de hijos.	5	4	4	4	4	
	Seguro médico.	6	4	4	4	4	
Factor Humano	Número de años de estudios aprobados	7	4	4	4	4	
	Número años de experiencia laboral.	8	4	4	4	4	
	Recibió algún tipo de capacitación laboral: Si= 1 ; No = 0	9	4	4	4	4	
Condiciones de trabajo decente	Cantidad de Soles por hora. Igual o mayor a la Remuneración mínima vital (RMV): Soles por hora < RMV = 0 ; Soles por hora ≥ RMV = 1	10	4	4	4	4	
		11	4	4	4	4	
		12	4	4	4	4	
	Modalidad Contractual: Con contrato de trabajo = 1 (en planilla); Sin contrato de trabajo = 0 (Sin planilla)	13	3	3	4	4	
		Asociado o sindicalizado Si = 1 ; No = 0	14	3	3	4	4
		Participo en algún diálogo con el empleador y representante del gobierno: Diálogo social = 1; Ningún diálogo social = 0	15	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Cajamarca

Dr. Econ. Varely Abraham Esteban Barzola
PROFESOR PRINCIPAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del Experto: DR. JORGE L. VILLAZAN Y HUERTO Especialidad SOCIOLOGIA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Características generales	Ocupación.	1	4	4	4	4
	Edad.	2	4	4	4	4
	Sexo.	3	4	4	4	4
	Condición actual.	4	4	4	4	4
	Número de hijos.	5	4	4	4	4
	Seguro médico.	6	4	4	4	4
Factor Humano	Número de años de estudios aprobados	7	4	4	4	4
	Número años de experiencia laboral.	8	4	4	4	4
	Recibió algún tipo de capacitación laboral: Sí= 1; No = 0	9	4	4	4	4
Condiciones de trabajo decente	Cantidad de Soles por hora. Igual o mayor a la Remuneración mínima vital (RMV): Soles por hora < RMV = 0 ; Soles por hora ≥ RMV = 1	10	4	4	4	4
	Modalidad Contractual: Con contrato de trabajo = 1 (en planilla); Sin contrato de trabajo = 0 (Sin planilla)	11	4	4	4	4
	Asociado o sindicalizado Sí = 1 ; No = 0	12	4	4	4	4
	Participo en algún diálogo con el empleador y representante del gobierno: Dialogo social = 1; Ningún dialogo social = 0	13	4	4	4	4
		14	4	4	4	4
		15	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADM.
Jorge L. Villazán y Huerto
Dr. Jorge L. Villazán y Huerto
DOCENTE PRINCIPAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Nombre del Experto: DR. ROYER S. FERRER TARAZONA Especialidad CONTABILIDAD

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Características generales	Ocupación.	1	4	4	4	4
	Edad.	2	4	4	4	4
	Sexo.	3	4	4	4	4
	Condición actual.	4	4	4	4	4
	Número de hijos.	5	4	4	4	4
	Seguro médico.	6	4	4	4	4
Factor Humano	Número de años de estudios aprobados	7	4	4	4	4
	Número años de experiencia laboral.	8	4	4	4	4
	Recibió algún tipo de capacitación laboral: Sí= 1 ; No = 0	9	4	4	4	4
Condiciones de trabajo decente	Cantidad de Soles por hora. Igual o mayor a la Remuneración mínima vital (RMV): Soles por hora < RMV = 0 ; Soles por hora ≥ RMV = 1	10	4	4	4	4
		11	4	4	4	4
		12	4	4	4	4
	Modalidad Contractual: Con contrato de trabajo = 1 (en planilla); Sin contrato de trabajo = 0 (Sin planilla)	13	4	4	4	4
	Asociado o sindicalizado Sí = 1 ; No = 0	14	4	4	4	4
	Participo en algún diálogo con el empleador y representante del gobierno: Diálogo social = 1; Ningún diálogo social = 0	15	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Ingo Maria
Dr. Royer S. Ferrer Tarazona
PROFESOR PRINCIPAL

ANEXO 05. Establecimientos de hospedaje y número de trabajadores en Recepción

Nº de T.	Nombre y ubicación del Establecimiento	Clasificación y Categoría	Nº de T.	Nombre y ubicación del Establecimiento	Clasificación y Categoría
1	ROYAL-Av. Tito Jaime Fernández 214	Hotel 2*	41	Hotel Sumac-Av. Tito Jaime 465	Hotel 3*
2	Madera Verde- Av. Universitaria km1	Hotel 3*	42		
3			43		
4	La gran Muralla- Av. Antonio Raimondi 277	Hotel 2*	44		
5	Ucayali- Jr. Ucayali 581	Hostal 2*	45	Hotel Leon II-Av. Tito Jaime 241	Hotel 1*
6	Roosevelt - Jr. José Prato 381	Hostal 1*	46	Angel -Av. Antonio Raymondi 379	Hostal 3*
7	Joya Verde .Jr. Simón Bolívar 210	Hotel 2*	47		
8	Hotel Montecarlo-Jr. Iquitos / Huánuco 910	Hotel 1*	48	Gata -Pasaje Tacna 168	Hostal 2*
9			49		
10	El Ensueño - Av. Tito Jaime 754	Hotel 2*	50	Hotel Nueva York Av. Alameda Perú 553	Hostal 2*
11			51	Encanto de la Selva - Alameda Perú 289	Hostal 2*
12	Marrios I - Jr. José Prato 317	Hostal 2*	52		
13			53	Hotel Internacional Plaza-Alameda Perú N.588	Hotel 2*
14	Hotel La Gran Muralla 2 - Av. Raymondi 487	Hotel 2*	54	Internacional Plaza-Av. Alameda Perú 588	
15			55	Latino- Av. Tito Jaime N°239	Hostal 2*
16	Hotel Zafari-Calle Mar del plata	Hostal 2*	56	Green Paradise- Av. Antonio Raymondi 689	Hotel 2*
17			57		
18	Hotel el Paraiso-Jr. Monzón N.340	Hotel 2*	58		
19			59		
20	Hotel George- Pasaje Barranco 123	Hostal 1*			
21					
22	Hotel Kevin- Av. Tito Jaime 282	Hostal 2*			
23	Hotel Internacional León-Av. Alameda Perú 164	Hostal 1*			
24					
25	Hotel Maravillas-Av. Antonio Raymondi 462	Hotel 2*			
26					
27	Hotel Malkiel- Av. Alameda Perú 223	Hotel 2*			
28					
29	Hotel Tingo María- Av. Ucayali 528	Hotel 2*			
30					
31	Hotel Internacional- Av. Raymondi 232	Hotel 2*			
32					
33	Oro Verde- Av. Iquitos 1035- Castillo Grande	Hotel 3*			
34					
35	Natural Green- Av. Raimondi 378	Hotel 2*			
36	Shushupe- Av. Alameda Perú 362	Hotel 3*			
37	Sol de Oro- Av. Raimondi 719	Hotel 2*			
38	Sol de Oro- Av. Raimondi n°719				
39		Hotel 1*			
40	Hotel Ruvisa - Jr. Chiclayo 383				

ANEXO 06. Establecimientos de hospedaje y número de trabajadores en Limpieza

N°	Nombre y ubicación del Establecimiento	Clasificación y Categoría	N°	Nombre y ubicación del Establecimiento	Clasificación y Categoría
1	Royal- Av. Tito Jaime Fernández n°214	Hotel 2*	32	Natural Green- Av.Raymondi 378	Hotel 2*
2	Madera Verde-av. Universitaria km 1	Hotel 3*	33	Rio Sol- Av. Amazonas 426	Hotel 2*
3			34		
4			35		
5	La gran Muralla- Av. Antonio Raimondi 277	Hotel 2*	36	Shushupe- Av. Alameda Perú 362	Hotel 3*
6	Ucayali- jr. Ucayali 581	Hostal 2*	37	Ruvisa- Jr. Chiclayo 383	Hotel 1*
7	Roosevelt-jr. José Prato 381	Hostal 1*	38		
8	Montecarlo-Jr. Iquitos / Huánuco 910	Hotel 1*	39	Sumac - Av. Tito Jaime 465	Hotel 3*
9	El Ensueño - Av. Tito Jaime N°754	Hotel 2*	40		
10			41		
11			42	León II - Av. Tito Jaime 241	Hotel 1*
12	Marríos I - Jr. Jose Prato N°316	Hostal 2*	43	Angel - Av. Antonio Raymondi 379	Hostal 3*
13			44	Gata - Pasaje Tacna 168	Hostal 2*
14	La Gran Muralla 2 - Av.Raymondi N.487	Hotel 2*	45	Encanto de la Selva - Alameda Perú 292	Hostal 2*
15			46		
16	Zafari-Calle Mar del plata	Hostal 2*	47	Internacional Plaza-Alameda Perú 588	Hotel 2*
17	El Paraíso-Jr. Monzón 340	Hotel 2*	48	Latino- Av. Tito Jaime 239	Hostal 2*
18	Internacional León-Alameda Perú 164	Hostal 1*	49	Green Paradise - Av. Antonio Raimondi 689	Hotel 2*
19	Maravillas-Av. Antonio Raymondi 462	Hotel 2*	50		
20			51		
21	Malkiel- Av. Alameda Perú 223	Hotel 2*			
22					
23	Tingo María- Av. Ucayali 528	Hotel 2*			
24					
25	Internacional- Av. Raymondi 232	Hotel 2*			
26					
27					
28	Oro Verde-Iquitos 1035-Castillo Grande	Hotel 3*			
29					
30					
31					

ANEXO 07. Tabulación de datos de los trabajadores en el área de Recepción

N°	EEHH	Ocupación	Edad	sexo	Estado civil	Número de hijos	Se tiende en algún centro de salud	Años de estudios aprobados		tiempo de servicio en meses	Recibió algún tipo de capacitación	Ganancia mensual	días al mes que trabaja en el establecimiento (4semanas = 28días)	Horas de trabajo al día	modalidad contractual	Esta asociado en alguna organización	Dialogo social individual
								Años de estudios	Nivel de Estudios								
1	Hotel 2*	Recepción	32	0	0	2	1	11	2	12	1	900	24	8	0	0	1
2	Hotel 3*	Recepción	26	0	0	0	2	17	4	3	1	900	24	8	1	0	1
3	Hotel 3*	Recepción	25	1	1	0	2	17	4	48	1	930	24	8	1	0	1
4	Hotel 2*	Recepción	33	0	1	1	1	11	2	84	0	900	24	8	0	0	1
5	Hostal 2*	Recepción	30	1	1	0	1	17	4	60	0	900	24	8	0	0	1
6	Hostal 1*	Recepción	31	1	1	3	1	11	2	5	0	900	24	10	0	0	1
7	Hotel 2*	Recepción	23	1	1	0	1	15	4	24	1	900	30	10	0	0	1
8	Hotel 1*	Recepción	28	1	0	0	1	13	3	24	1	800	26	12	0	0	1
9	Hotel 2*	Recepción	24	0	0	1	1	11	2	26	1	930	28	12	0	0	1
10	Hotel 2*	Recepción	26	1	1	0	1	13	3	6	0	930	28	12	0	0	0
11	Hotel 2*	Recepción	24	0	0	1	1	15	4	84	0	950	28	12	0	0	1
12	Hostal 2*	Recepción	23	0	0	1	1	15	4	4	0	930	28	12	0	0	1
13	Hostal 2*	Recepción	30	0	1	1	2	15	4	48	0	1000	28	12	1	0	0
14	Hotel 2*	Recepción	27	0	1	0	2	14	3	48	1	1300	25	10	1	0	0
15	Hotel 2*	Recepción	24	0	1	0	2	15	4	10	1	1100	26	10	1	0	0
16	Hostal 2*	Recepción	25	1	0	0	1	15	4	9	0	1100	24	12	0	0	1
17	Hostal 2*	Recepción	25	0	1	0	2	11	2	4	0	950	22	10	1	0	1
18	Hotel 2*	Recepción	24	1	1	0	1	11	2	12	0	1000	26	14	0	0	0

19	Hotel 2*	Recepción	28	0	0	0	1	13	3	7	0	1000	22	10	0	0	0
20	Hostal 1*	Recepción	25	1	1	0	1	11	2	6	0	750	26	12	0	0	0
21	Hostal 1*	Recepción	27	0	1	0	1	13	3	12	0	850	26	12	0	0	1
22	Hostal 2*	Recepción	29	1	1	0	1	6	1	10	0	1000	26	10	0	0	0
23	Hostal 1*	Recepción	35	0	0	2	2	15	4	19	0	1100	26	12	1	0	0
24	Hostal 1*	Recepción	27	1	1	0	2	15	4	12	0	1100	26	12	1	0	0
25	Hotel 2*	Recepción	34	0	1	1	2	14	3	36	0	1000	26	12	1	0	0
26	Hotel 2*	Recepción	39	1	1	1	4	11	2	2	0	400	8	12	0	0	0
27	Hotel 2*	Recepción	32	0	0	1	2	11	2	12	0	1000	26	12	1	0	0
28	Hotel 2*	Recepción	27	1	1	0	2	14	3	18	0	1000	26	12	1	0	0
29	Hotel 2*	Recepción	31	0	1	0	2	15	4	24	0	1100	26	12	1	0	0
30	Hotel 2*	Recepción	35	1	0	2	2	11	2	36	0	1100	26	12	1	0	0
31	Hotel 2*	Recepción	41	0	1	1	2	11	2	192	0	1200	26	12	1	0	0
32	Hotel 2*	Recepción	33	1	0	1	2	11	2	48	0	1200	26	12	1	0	0
33	Hotel 3*	Recepción	32	0	1	1	2	13	3	24	0	1200	26	12	1	0	0
34	Hotel 3*	Recepción	30	0	0	0	2	11	2	168	1	930	24	12	1	0	0
35	Hotel 2*	Recepción	27	0	1	0	2	17	4	30	0	950	27	8	1	0	1
36	Hotel 3*	Recepción	24	0	0	1	1	14	3	0.5	1	950	30	8	0	0	1
37	Hotel 2*	Recepción	18	0	1	0	4	15	4	18	1	600	26	8	0	0	1
38	Hotel 2*	Recepción	18	0	1	0	2	15	4	12	1	600	26	8	1	0	1
39	Hotel 1*	Recepción	24	0	1	0	2	17	4	12	1	930	26	10	1	0	1
40	Hotel 1*	Recepción	23	0	0	1	2	17	4	12	1	930	26	10	1	0	1
41	Hotel 3*	Recepción	24	1	1	0	1	15	4	12	1	900	26	10	0	0	1

42	Hotel 3*	Recepción	25	0	1	0	1	17	4	6	1	550	26	6	0	0	1
43	Hotel 3*	Recepción	27	0	1	1	1	15	4	7	0	450	26	6	0	0	1
44	Hotel 3*	Recepción	21	0	1	1	3	17	4	72	1	930	24	6	0	0	0
45	Hotel 1*	Recepción	21	1	1	0	1	15	4	60	0	920	30	8	0	0	1
46	Hostal 3*	Recepción	18	0	1	0	3	11	2	3	1	800	28	12	0	0	1
47	Hostal 3*	Recepción	29	1	1	0	1	11	2	5	0	800	28	12	0	0	0
48	Hostal 2*	Recepción	20	0	1	0	1	11	2	5	0	800	26	12	0	0	0
49	Hostal 2*	Recepción	32	1	1	2	1	9	2	7	0	800	26	12	0	0	0
50	Hostal 2*	Recepción	34	1	1	0	2	11	2	36	1	930	26	8	1	0	1
51	Hostal 2*	Recepción	23	0	1	1	2	15	4	13	0	930	26	12	1	0	1
52	Hostal 2*	Recepción	22	0	0	0	2	15	4	12	0	800	26	12	1	0	0
53	Hotel 2*	Recepción	18	0	1	0	2	11	2	3	0	930	24	12	1	0	1
54	Hotel 2*	Recepción	26	1	1	0	1	15	4	10	1	1200	26	10	0	0	0
55	Hostal 2*	Recepción	36	0	0	2	1	11	2	36	0	900	24	8	0	0	0
56	Hotel 2*	Recepción	23	0	1	0	2	17	4	36	0	930	26	8	1	0	0
57	Hotel 2*	Recepción	28	0	1	0	2	15	4	5	0	930	26	8	1	0	0
58	Hotel 2*	Recepción	32	1	1	1	2	11	2	7	0	930	26	8	1	0	0
59	Hotel 2*	Recepción	31	0	1	3	2	13	3	216	1	930	24	8	1	0	1
60	Hotel 2*	Limpieza	36	0	0	2	1	11	2	4	1	900	22	8	0	0	1
61	Hotel 3*	Limpieza	32	0	0	1	2	11	2	3	0	900	24	8	1	0	1
62	Hotel 3*	Limpieza	53	0	0	3	2	6	1	228	1	930	24	12	1	0	1
63	Hotel 3*	Limpieza	36	1	0	1	2	9	2	216	1	930	24	8	1	0	1
64	Hotel 2*	Limpieza	35	0	1	1	1	11	2	4	0	900	24	8	0	0	1

65	Hostal 2*	Limpieza	39	0	0	1	1	11	2	24	0	900	24	8	0	0	1
66	Hostal 1*	Limpieza	25	0	1	0	1	15	4	0.25	0	600	24	6	0	0	0
67	Hotel 1*	Limpieza	64	1	0	1	2	4	1	132	0	1015	26	13	1	0	0
68	Hotel 2*	Limpieza	32	0	0	2	1	13	3	1	0	930	28	12	0	0	1
69	Hotel 2*	Limpieza	38	0	0	2	2	15	4	36	0	930	28	12	1	0	1
70	Hotel 2*	Limpieza	28	0	1	1	2	15	4	24	0	930	28	12	1	0	0
71	Hostal 2*	Limpieza	28	0	0	1	1	11	2	8	0	930	28	10	0	0	1
72	Hostal 2*	Limpieza	38	1	0	2	1	13	3	12	0	930	28	12	0	0	0
73	Hotel 2*	Limpieza	31	1	0	0	2	15	4	6	1	900	24	12	1	0	0
74	Hotel 2*	Limpieza	32	1	0	2	1	11	2	24	1	850	26	12	0	0	0
75	Hostal 2*	Limpieza	28	1	0	1	1	11	2	24	0	800	26	12	0	0	0
76	Hotel 2*	Limpieza	39	0	0	3	1	13	3	24	0	800	26	10	0	0	1
77	Hostal 1*	Limpieza	43	1	0	3	2	11	2	36	0	930	26	10	1	0	0
78	Hotel 2*	Limpieza	41	1	0	2	2	13	3	36	0	930	26	10	1	0	0
79	Hotel 2*	Limpieza	32	1	0	2	1	11	2	8	0	930	26	10	0	0	0
80	Hotel 2*	Limpieza	38	0	0	2	1	9	2	7	0	930	26	10	0	0	0
81	Hotel 2*	Limpieza	29	1	1	1	2	13	3	12	0	930	26	8	1	0	0
82	Hotel 2*	Limpieza	38	0	0	2	2	11	2	8	0	930	26	8	1	0	0
83	Hotel 2*	Limpieza	24	1	1	0	1	11	2	2	0	930	26	8	0	0	0
84	Hotel 2*	Limpieza	25	0	1	0	2	11	2	3	0	930	28	12	1	0	0
85	Hotel 2*	Limpieza	36	0	1	1	2	11	2	24	0	930	28	8	1	0	0
86	Hotel 2*	Limpieza	42	0	1	2	2	11	2	60	0	930	26	8	1	0	0
87	Hotel 3*	Limpieza	26	1	1	0	1	11	2	1	0	930	26	8	0	0	0

88	Hotel 3*	Limpieza	40	1	1	0	2	11	2	36	0	930	26	8	1	0	0
89	Hotel 3*	Limpieza	45	0	0	2	2	4	1	48	1	930	24	8	1	0	1
90	Hotel 3*	Limpieza	36	0	0	1	2	13	3	192	1	930	24	8	1	0	1
91	Hotel 2*	Limpieza	23	0	1	0	2	14	3	24	1	950	28	8	1	0	0
92	Hotel 2*	Limpieza	25	1	1	0	2	15	4	12	1	950	29	8	1	0	0
93	Hotel 2*	Limpieza	28	1	1	0	2	14	3	12	1	1000	30	8	1	0	1
94	Hotel 2*	Limpieza	26	1	1	0	2	15	4	12	1	950	30	8	1	0	0
95	Hotel 3*	Limpieza	22	0	1	0	1	11	2	8	1	950	24	8	0	0	0
96	Hotel 1*	Limpieza	26	0	0	1	2	13	3	4	1	500	26	5	1	0	1
97	Hotel 1*	Limpieza	29	0	0	2	2	9	2	8	1	930	26	10	1	0	0
98	Hotel 3*	Limpieza	25	0	1	1	1	14	3	5	1	850	26	10	0	0	1
99	Hotel 3*	Limpieza	33	0	0	2	1	9	2	7	1	850	26	10	0	0	1
100	Hotel 3*	Limpieza	37	0	0	1	2	11	2	276	1	450	26	8	1	0	1
101	Hotel 1*	Limpieza	37	0	0	2	2	9	2	9	1	750	26	10	1	0	1
102	Hostal 3*	Limpieza	37	0	0	3	1	6	1	3	0	600	28	10	0	0	0
103	Hostal 2*	Limpieza	39	0	0	3	1	4	1	7	0	600	26	10	0	0	0
104	Hostal 2*	Limpieza	24	1	1	0	1	13	3	2	0	800	26	12	0	0	1
105	Hostal 2*	Limpieza	41	0	0	4	2	11	2	15	0	300	28	10	1	0	1
106	Hotel 2*	Limpieza	24	1	0	1	1	11	2	5	1	1000	25	10	0	0	1
107	Hostal 2*	Limpieza	31	0	0	0	1	11	2	1	0	900	15	12	0	0	0
108	Hotel 2*	Limpieza	35	0	0	1	2	4	1	12	0	930	26	8	1	0	0
109	Hotel 2*	Limpieza	41	0	0	2	2	9	2	3	1	930	26	8	1	0	0
110	Hotel 2*	Limpieza	31	0	0	1	2	6	1	108	1	930	24	8	1	0	1

ANEXO 08. Indicador de trabajo decente para el área de Limpieza

Nº	Categoría de los EEHH	Y1	Y2	Y3	Y4	Y1*30%	Y2*35%	Y3*10%	Y4*25%	Resultado índice Compuesto	Calificación índice
		Si <4,8 entonces =0; lo contrario 1	Si es 0 = fuera de planilla lo contrario 1	Sindicalizado=1 ; lo contrario 0	Dialogo = 1, lo contrario = 0						
1	Hotel 2*	1	0	0	1	0.3	0	0	0.25	0.55	TD
2	Hotel 3*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.60	TD
3	Hotel 3*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.6	TD
4	Hotel 3*	1	1	0	1	0.3	0.35	0	0.25	0.9	TD
5	Hotel 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.25	TND
6	Hostal 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.25	TND
7	Hostal 1*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
8	Hotel 1*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
9	Hotel 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.25	TND
10	Hotel 2*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.6	TD
11	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
12	Hostal 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.25	TND
13	Hostal 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
14	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
15	Hotel 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
16	Hostal 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
17	Hotel 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.25	TND
18	Hostal 1*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
19	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
20	Hotel 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
21	Hotel 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
22	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
23	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
24	Hotel 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
25	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
26	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
27	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
28	Hotel 3*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
29	Hotel 3*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
30	Hotel 3*	1	1	0	1	0.3	0.35	0	0.25	0.9	TD
31	Hotel 3*	1	1	0	1	0.3	0.35	0	0.25	0.9	TD
32	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
33	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
34	Hotel 2*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.6	TD
35	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
36	Hotel 3*	1	0	0	0	0.3	0	0	0	0.3	TND
37	Hotel 1*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.6	TD

38	Hotel 1*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
39	Hotel 3*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.25	TND
40	Hotel 3*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.25	TND
41	Hotel 3*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.6	TD
42	Hotel 1*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.6	TD
43	Hostal 3*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
44	Hostal 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	TND
45	Hostal 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.25	TND
46	Hostal 2*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.6	TD
47	Hotel 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.25	TND
48	Hostal 2*	1	0	0	0	0.3	0	0	0	0.3	TND
49	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
50	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.35	TND
51	Hotel 2*	1	1	0	1	0.3	0.35	0	0.25	0.9	TD

Promedio ICTD = 0.348

TD = Trabajo decente ; TND = Trabajo no decente

Número de trabajadores en condiciones de trabajo decente = 13

ANEXO 09. Indicador de trabajo decente para el área de Recepción

Nº	EEHH	Y1	Y2	Y3	Y4	Y1*30%	Y2*35%	Y3*10%	Y4*25%	Resultado Índice Compuesto Trabajo decente	Calificación índice
		Si <4,8 entonces =0; lo contrario 1	Si es 0 = fuera de planilla lo contrario 1	Sindicalizado= 1 ; lo contrario 0	Dialogo = 1, lo contrario = 0						
1	Hotel 2*	0	0	0	0	0.0000	0.0000	0.0000	0	0.000	TND
2	Hotel 3*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.600	TD
3	Hotel 3*	1	1	0	1	0.3	0.35	0	0.25	0.900	TD
4	Hotel 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
5	Hostal 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
6	Hostal 1*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
7	Hotel 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
8	Hotel 1*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
9	Hotel 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
10	Hotel 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
11	Hotel 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
12	Hostal 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
13	Hostal 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
14	Hotel 2*	1	1	0	0	0.3	0.35	0	0	0.650	TD
15	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
16	Hostal 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
17	Hostal 2*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.600	TD

18	Hotel 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
19	Hotel 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
20	Hostal 1*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
21	Hostal 1*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
22	Hostal 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
23	Hostal 1*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
24	Hostal 1*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
25	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
26	Hotel 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
27	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
28	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
29	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
30	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
31	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
32	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
33	Hotel 3*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
34	Hotel 3*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
35	Hotel 2*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.600	TD
36	Hotel 3*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
37	Hotel 2*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
38	Hotel 2*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.600	TD
39	Hotel 1*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.600	TD
40	Hotel 1*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.600	TD
41	Hotel 3*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
42	Hotel 3*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
43	Hotel 3*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
44	Hotel 3*	1	0	0	0	0.3	0	0	0	0.300	TND
45	Hotel 1*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
46	Hostal 3*	0	0	0	1	0	0	0	0.25	0.250	TND
47	Hostal 3*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
48	Hostal 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
49	Hostal 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
50	Hostal 2*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.600	TD
51	Hostal 2*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.600	TD
52	Hostal 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
53	Hotel 2*	0	1	0	1	0	0.35	0	0.25	0.600	TD
54	Hotel 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
55	Hostal 2*	0	0	0	0	0	0	0	0	0.000	TND
56	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
57	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
58	Hotel 2*	0	1	0	0	0	0.35	0	0	0.350	TND
59	Hotel 2*	1	1	0	1	0.3	0.35	0	0.25	0.900	TD

Promedio ICTD = 0.311; TD = Trabajo decente ; TND = Trabajo no decente; Números de trabajadores con trabajo decente = 12

ANEXO 10. Condición según sexo

condición	Sexo	Limpieza	%	Número de Trabajadores en Recepción	%
Soltero	Hombre	8	15,7	18	30,5
	Mujer	9	17,6	24	40,7
Con pareja	Hombre	10	19,6	4	6,8
	Mujer	24	47,1	13	22,0
	Total	51	100,0	59	100,0

ANEXO 11. Nivel educativo de los trabajadores por Ocupación

Nivel educativo por trabajador	Número de Trabajadores en limpieza	%	Número de Trabajadores en Recepción	%
Primaria Incompleta	4	7,8	0	0,0
Primaria Completa	3	5,9	1	1,7
Secundaria Incompleta	6	11,8	1	1,7
Secundaria Completa	21	41,2	20	33,9
Superior no universitario Incompleto	8	15,7	6	10,2
Superior no universitario completo	3	5,9	4	6,8
Superior universitario Incompleta	6	11,8	18	30,5
Superior universitario completa	0	0,0	9	15,3
Total	51	100,0	59	100,0

ANEXO 12. Nivel educativo de los trabajadores en Recepción según sexo

Trabajadores en recepción	Hombres	%	Mujeres	%	Total
primaria completa	1	4,5	0	0,0	1
Secundaria Incompleta	1	4,5	0	0,0	1
Secundaria Completa	9	40,9	11	29,7	20
Técnico Incompleto	2	9,1	4	10,8	6
Técnico Completo	1	4,5	3	8,1	4
Universitario Incompleta	6	27,3	12	32,4	18
Universitario Completa	2	9,1	7	18,9	9
Total	22	100,0	37	100,0	59

ANEXO 13. Nivel educativo de los trabajadores en Limpieza según sexo

Trabajadores en Limpieza	Hombres	%	Mujeres	%	Total
primaria Incompleta	1	5,6	3	9,1	4
primaria completa	0	0,0	3	9,1	3
Secundaria Incompleta	1	5,6	5	15,2	6
Secundaria Completa	8	44,4	13	39,4	21
Superior no universitario incompleta	4	22,2	4	12,1	8
Superior no universitario completa	1	5,6	2	6,1	3
Superior universitario Incompleta	3	16,7	3	9,1	6
Total	18	100,0	33	100,0	51

ANEXO 14. Personal requerido de acuerdo a su experiencia laboral

Rango de Meses de experiencia laboral	Número de Trabajadores en Recepción	%	Número de Trabajadores en limpieza	%	Total	%
0,5-12	32	54,2	31	60,8	63	57,3
13-24	8	13,6	8	15,7	16	14,5
25-36	7	11,9	4	7,8	11	10,0
37-48	4	6,8	1	2,0	5	4,5
49-60	2	3,4	1	2,0	3	2,7
Mas de 60	6	10,2	6	11,8	12	10,9
Total	59	100,0	51	100,0	110	100,0

ANEXO 15. Modalidad contractual de los trabajadores

Modalidad Contractual	Número de Trabajadores en Recepción	%	Número de Trabajadores en limpieza	%	Total	%
Con contrato de trabajo (a tiempo indefinido)	6	0,10	3,00	0,06	9,00	0,08
Con contrato de trabajo (a plazo fijo)	23	0,39	26,00	0,51	49,00	0,45
Sin contrato de trabajo (locación y otros)	30	0,51	22,00	0,43	52,00	0,47
Total	59	1	51	1	110	1

ANEXO 16. Capacitación de los Trabajadores

Recibió algún tipo de capacitación para brindar el servicio	Número de Trabajadores en Recepción	%	Número de Trabajadores en limpieza	%	Total	%
Si	21	0,4	21	0,4	42	0,4
no	38	0,6	30	0,6	68	0,6
Total	59	1,0	51	1,0	110	1,0

ANEXO 17. Base datos de las variables a regresionar

Número total de trabajadores	Valor del Indicador compuesto de trabajo decente	Indicadores a regresionar				
		Y ₁ calificación de las condiciones de trabajo	X ₁ Años de Estudio	X ₂ Años de Experiencia laboral	X ₃ Acceso a la capacitación	X ₄ Ocupación laboral
1	0,00	0	11	1,000	1	0
2	0,60	2	17	0,250	1	0
3	0,90	3	17	4,000	1	0
4	0,25	1	11	7,000	0	0
5	0,25	1	17	5,000	0	0
6	0,25	1	11	0,417	0	0
7	0,25	1	15	2,000	1	0
8	0,25	1	13	2,000	1	0
9	0,25	1	11	2,167	1	0
10	0,00	0	13	0,500	0	0
11	0,25	1	15	7,000	0	0
12	0,25	1	15	0,333	0	0
13	0,35	1	15	4,000	0	0
14	0,65	2	14	4,000	1	0
15	0,35	1	15	0,833	1	0
16	0,25	1	15	0,750	0	0
17	0,60	2	11	0,333	0	0
18	0,00	0	11	1,000	0	0
19	0,00	0	13	0,583	0	0
20	0,00	0	11	0,500	0	0
21	0,25	1	13	1,000	0	0
22	0,00	0	6	0,833	0	0
23	0,35	1	15	1,583	0	0
24	0,35	1	15	1,000	0	0
25	0,35	1	14	3,000	0	0
26	0,00	0	11	0,167	0	0
27	0,35	1	11	1,000	0	0
28	0,35	1	14	1,500	0	0

29	0,35	1	15	2,000	0	0
30	0,35	1	11	3,000	0	0
31	0,35	1	11	16,000	0	0
32	0,35	1	11	4,000	0	0
33	0,35	1	13	2,000	0	0
34	0,35	1	11	14,000	1	0
35	0,60	2	17	2,500	0	0
36	0,25	1	14	0,042	1	0
37	0,25	1	15	1,500	1	0
38	0,60	2	15	1,000	1	0
39	0,60	2	17	1,000	1	0
40	0,60	2	17	1,000	1	0
41	0,25	1	15	1,000	1	0
42	0,25	1	17	0,500	1	0
43	0,25	1	15	0,583	0	0
44	0,30	1	17	6,000	1	0
45	0,25	1	15	5,000	0	0
46	0,25	1	11	0,250	1	0
47	0,00	0	11	0,417	0	0
48	0,00	0	11	0,417	0	0
49	0,00	0	9	0,583	0	0
50	0,60	2	11	3,000	1	0
51	0,60	2	15	1,083	0	0
52	0,35	1	15	1,000	0	0
53	0,60	2	11	0,250	0	0
54	0,00	0	15	0,833	1	0
55	0,00	0	11	3,000	0	0
56	0,35	1	17	3,000	0	0
57	0,35	1	15	0,417	0	0
58	0,35	1	11	0,583	0	0
59	0,90	3	13	18,000	1	0
60	0,55	2	11	0,333	1	1
61	0,6	2	11	0,250	0	1
62	0,6	2	6	19,000	1	1
63	0,9	3	9	18,000	1	1
64	0,25	1	11	0,333	0	1
65	0,25	1	11	2,000	0	1
66	0	0	15	0,021	0	1
67	0,35	1	4	11,000	0	1
68	0,25	1	13	0,083	0	1
69	0,6	2	15	3,000	0	1
70	0,35	1	15	2,000	0	1
71	0,25	1	11	0,667	0	1
72	0	0	13	1,000	0	1
73	0,35	1	15	0,500	1	1

74	0	0	11	2,000	1	1
75	0	0	11	2,000	0	1
76	0,25	1	13	2,000	0	1
77	0,35	1	11	3,000	0	1
78	0,35	1	13	3,000	0	1
79	0	0	11	0,667	0	1
80	0	0	9	0,583	0	1
81	0,35	1	13	1,000	0	1
82	0,35	1	11	0,667	0	1
83	0	0	11	0,167	0	1
84	0,35	1	11	0,250	0	1
85	0,35	1	11	2,000	0	1
86	0,35	1	11	5,000	0	1
87	0	0	11	0,083	0	1
88	0,35	1	11	3,000	0	1
89	0,9	3	4	4,000	1	1
90	0,9	3	13	16,000	1	1
91	0,35	1	14	2,000	1	1
92	0,35	1	15	1,000	1	1
93	0,6	2	14	1,000	1	1
94	0,35	1	15	1,000	1	1
95	0,3	1	11	0,667	1	1
96	0,6	2	13	0,333	1	1
97	0,35	1	9	0,667	1	1
98	0,25	1	14	0,417	1	1
99	0,25	1	9	0,583	1	1
100	0,6	2	11	23,000	1	1
101	0,6	2	9	0,750	1	1
102	0	0	6	0,250	0	1
103	0	0	4	0,583	0	1
104	0,25	1	13	0,167	0	1
105	0,6	2	11	1,250	0	1
106	0,25	1	11	0,417	1	1
107	0,3	1	11	0,083	0	1
108	0,35	1	4	1,000	0	1
109	0,35	1	9	0,250	1	1
110	0,9	3	6	9,000	1	1

ICTD = Indicador de condiciones de trabajo decente.

ANEXO 18. Portafolio de modelos probabilísticos de respuesta múltiple ordenado del trabajo decente en la provincia de Leoncio Prado

Parámetro	Modelo		
	Logit	Probit	Gompit
Años de estudios	0.1935**	0.0934**	0.1073**
Años de Experiencia laboral	0.1955***	0.1110***	0.0112**
Capacitación	1.5645***	0.8674***	0.6301**
Ocupación laboral	0.5813	0.3030	1.1471***
Categoría de trabajo decente			
C ₁	1.9846*	0.7815	0.7841
C ₂	5.3104***	2.7953***	1.3227*
C ₃	7.5164***	3.9841***	2.0991***
Prueba de bondad de ajuste			
Número de observaciones	110	110	110
Pseudo coeficiente de determinación	16.58%	16.65%	10.68%
Prueba de Chi-cuadrado	40.2429***	40.4097***	29.5423***
Logaritmo de máxima verosimilitud	-101.2161	-101.1327	-123.55
Criterio			
Información de Akaike	1.967565	1.966049	2.3736
Schwarz	2.139414	2.137898	2.545486
Hannan-Quinn	2.037268	2.035752	2.44334

***p<0.01, **p<0.05 y *p<0.10

ANEXO 19. Efecto marginal de impacto, en la primera alternativa: no tiene trabajo decente en los trabajadores de Recepción y Limpieza.

variable	dy/dx	Desviación estándar	Prueba Z	p-value	Intervalo de confianza al 95%		X
Años de estudios	0.021645	0.0123	-1.76	0.078	0.045751	0.00246	12.2455
Años de experiencia laboral	0.025707	0.00701	-3.67	0.000	-0.03945	0.011962	2.6884
Acceso a capacitación ¹	0.181211	0.04668	-3.88	0.000	-0.27269	-0.08972	0.3818
Ocupación laboral ¹	0.069408	0.05727	-1.21	0.226	-0.18166	0.042845	0.4636

¹ dy/dx es para el cambio discreto de la variable ficticia de 0 a 1

***p<0.01, **p<0.05 y *p<0.10

ANEXO 20. Efecto marginal de impacto en la segunda alternativa: nivel bajo de trabajo decente en los trabajadores de Recepción y Limpieza.

variable	dy/dx	Desviación estándar	Prueba Z	p-value	Intervalo de confianza al 95%		X
	-				-		12.245
Años de estudios	0.003641	0.00508	-0.72	0.473	0.01359	0.00631	5
Años de experiencia laboral	-				-	-	
	0.004325	0.00601	-0.72	0.472	0.01610	0.00745	2.6884
	-				-	-	
Acceso a capacitación ¹	0.071196	0.05486	-1.30	0.194	0.17871	0.03632	0.3818
	-				-	-	
Ocupación laboral ¹	-0.01330	0.01951	-0.68	0.495	0.05155	0.02494	0.4636

¹ dy/dx es para el cambio discreto de la variable ficticia de 0 a 1

***p<0.01, **p<0.05 y *p<0.10

ANEXO 21. Efecto marginal de impacto en la tercera alternativa: nivel medio de trabajo decente en los trabajadores de Recepción y Limpieza

variable	dy/dx	Desviación estándar	Prueba Z	p-value	Intervalo de confianza al 95%		X
	0.0209				-	0.0443	
Años de estudios	1	0.01195	1.75	0.080	0.002509	3	12.2455
Años de experiencia laboral	0.0248					0.0377	
	3	0.00658	3.77	0.0000	0.011935	3	2.68845
	0.1980					0.3183	0.38181
Acceso a capacitación ¹	2	0.06137	3.23	0.001	0.07775	0	8
	0.0680					0.1784	0.46363
Ocupación laboral ¹	1	0.05637	1.21	0.228	-0.04246	9	6

¹ dy/dx es para el cambio discreto de la variable ficticia de 0 a 1

***p<0.01, **p<0.05 y *p<0.10

ANEXO 22. Efecto marginal de impacto en la cuarta alternativa: nivel alto de trabajo decente en los trabajadores de Recepción y Limpieza

variable	dy/dx	Desviación estándar	Prueba Z	p-value	Intervalo de confianza al 95%		X
	0.0043				-	0.00893	
Años de estudios	7	0.00233	1.88	0.060	0.000183	5	12.2455
Años de experiencia laboral	0.0051						
	9	0.00269	1.94	0.053	0.00066	0.01046	2.68845
	0.0543					0.11343	0.38181
Capacitación ¹	7	0.03013	1.80	0.071	0.004676	6	8
	0.0146					0.04150	0.46363
Área de trabajo ¹	9	0.01368	1.07	0.283	0.012114	4	6

¹ dy/dx es para el cambio discreto de la variable ficticia de 0 a 1

***p<0.01, **p<0.05 y *p<0.10

NOTA BIOGRÁFICA

Jimmy Roshimber Bazán Rivera (Huaral, Lima, 28 de febrero de 1976) Economista y profesor con Maestría en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Con experiencia docente desde el año 2000 en los cursos de Microeconomía, Macroeconomía, Metodología de la Investigación, y en posgrado en los cursos de Teoría Económica e Investigación Económica en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

El año 2015 se publicó el libro titulado “*La demanda de Créditos en las micro y pequeñas empresas*” (ISBN-10: 3659003220). El 2017 se publicó el artículo en la revista RevIA - investigación y Amazonia, titulada “*El nivel de ingreso, autopercepción de la salud y su influencia en el cambio de actitud por un consumo sostenible en Tingo María, Huánuco*”.

El 2018 se publicó un artículo en la revista Balances titulada “*Competitividad regional, densidad del estado y producción bruta interna per cápita en las regiones del Perú*”. Actualmente, formo parte del Centro de Investigación de la UNAS con una investigación titulada “*Situación socioeconómica y percepción de la calidad de vida de los feriantes - De la chacra a la olla- promovido por la municipalidad provincial de Leoncio Prado -2019*”.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado; siendo las **19:00h**, del día **jueves 18 DE MARZO DE 2021**; el aspirante al **Grado de Doctor en Ciencias Económicas y Sociales, mención: Economía y Sociología, Don Jimmy Roshimber BAZAN RIVERA**, procedió al acto de Defensa de su Tesis titulado: **"EL FACTOR HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE DE LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO"**, anté los miembros del Jurado de Tesis señores:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dra. Tomasa Verónica CAJAS BRAVO	Secretaria
Dr. Jorge Ruben HILARIO CARDENAS	Vocal
Dr. Gerardo GARAY ROBLES	Vocal
Dr. Adalberto PEREZ NAUPAY	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Victor Pedro CUADROS OJEDA (Resolución N° 01851-2019-UNHEVAL/EPG-D)

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

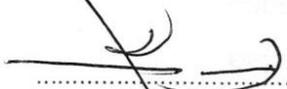
Así mismo, el Jurado planteó a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Doctorando la Nota de dieciséis (16)

Equivalente a bueno, por lo que se declara aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

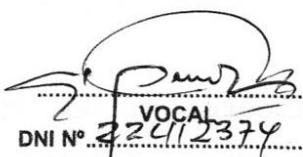
Los miembros del Jurado firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:45 horas del 18 de marzo de 2021.


.....
PRESIDENTE
DNI N° 04025623


.....
SECRETARIO
DNI N° 08240126


.....
VOCAL
DNI N° 07230761


.....
VOCAL
DNI N° 22429490


.....
VOCAL
DNI N° 22012374

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0521-2021-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: BOSAO RIVERA, JIMMY ROSHIMBER.

DNI: 23012650 Correo electrónico: _____

Teléfonos Casa _____ Celular _____ Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Doctorado:	<u>CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES, MENCIÓN ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA</u>

Grado Académico obtenido: DOCTOR.

Título de la tesis:
El factor humano y su influencia en las condiciones de trabajo de los establecimientos de hospedaje de la provincia de Juncos, P.R.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

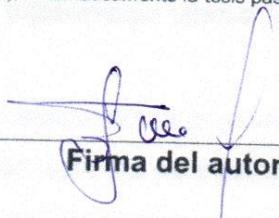
En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso: _____

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 09/06/21



Firma del autor