

Factor humano y condiciones de trabajo en el sector hotelero, provincia de Leoncio Prado, Huánuco

Human factor and working conditions in the hotel sector, Leoncio Prado province, Huanuco

Jimmy R. Bazan Rivera^{1,a,*}

Resumen

El factor humano es el recurso fundamental para lograr el éxito de una empresa; sin embargo, pocas investigaciones señalan sobre su influencia en las condiciones de trabajo. El objetivo de estudio fue analizar el factor humano y las condiciones de trabajo decente en 110 trabajadores en limpieza y recepción, distribuidos en 34 establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado. La investigación es explicativa, transversal y se basó en el concepto de trabajo decente propuesto por la organización internacional de trabajo. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta, utilizando un cuestionario de 15 preguntas, con una validez de contenido de igual a 0.997 y una confiabilidad de alfa de Cronbach igual a 0,80. En los resultados se encontró que en ambas ocupaciones el 51.95% de los trabajadores se encuentra en educación básica regular, el 57.5% trabajó hasta un año y el 62% no ha recibido algún tipo de capacitación. A través del modelo probit multinomial, se concluye que los indicadores del factor humano: años de estudios, experiencia y capacitación laboral aumentan la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 9,34%, 11.1% y 86.7%, respectivamente.

Palabras clave: modalidad contractual, nivel educativo, trabajo decente, sindicalismo.

Abstract

The human factor is the fundamental resource to achieve the success of a company, however, few investigations indicate its influence on working conditions. The objective of the study was to analyze the human factor and decent work conditions in 110 housekeeping and reception workers, distributed in 34 lodging establishments in the province of Leoncio Prado. The research is explanatory, transversal and was based on the concept of decent work proposed by the international labor organization. For data collection, a survey was applied, using a questionnaire of 15 questions, with a content validity of equal to 0.997 and a reliability of Cronbach's alpha equal to 0.80. In the results it was found that 51.95% of the workers are in regular basic education, 57.5% work for up to one year and 62% have not received any type of training. Through the multinomial probit model, it is concluded that the human factor indicators: years of studies, experience and job training increase the probability of having decent working conditions by 9.34%, 11.1% and 86.7% respectively.

Keywords: contractual modality, educational level, decent work, syndicalism.

¹Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas; Universidad Nacional Agraria de la Selva, Perú

E-mail, ^ajimmy.bazan@unas.edu.pe

Orcid ID: ^{*}<https://orcid.org/0000-0001-7544-2901>

Recibido: 25 de setiembre de 2021

Aceptado para publicación: 15 de enero de 2022

Citar este artículo: Bazan Rivera, J.R. (2022). Factor humano y condiciones de trabajo en el sector hotelero, provincia de Leoncio Prado, Huánuco. *Investigación Valdizana*, 16(1): 27-32. <https://doi.org/10.33554/riv.16.1.1243>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



Introducción

La provincia de Leoncio Prado con su capital Tingo María alberga una población de 127 000 793 habitantes (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018). Es una de las localidades más visitadas de la región debido a sus atractivos turísticos. En los últimos cinco años el flujo de visitantes ha tenido un notable crecimiento (Plan estratégico regional de turismo en Huánuco, 2019), ya que tuvo un efecto significativo en el crecimiento económico (Cajas y Pasquel, 2017), principalmente, en la actividad laboral hotelera. El empleo en el sector hotelero se ha incrementado aproximadamente en 4 puestos de trabajo al mes durante los últimos 5 años (Plan estratégico regional de turismo en Huánuco, 2019) y los establecimientos de hospedaje (EEHH) crecieron en 4.3% anualmente (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019).

Dentro del sector hotelero, el factor humano es uno de los componentes principales de la organización, su formación y capacitación involucra un mejor servicio al huésped y, por ende, un éxito en la empresa. El factor Humano aumenta la eficacia de las organizaciones e implica una mayor productividad empresarial a través de sus capacidades y experiencia (Hinojo et al., 2019). Sin embargo, el factor humano interviene con bajas condiciones de trabajo decente (CTD).

El trabajo decente significa acceder a un empleo productivo con un ingreso justo, con protección social, con mejores normas laborales que impliquen libertad de expresión, organización y diálogo social entre el trabajador, empleador y gobierno (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Los trabajadores en el sector hotelero, frecuentemente, tienen una jornada laboral mayor a 8 horas y ganan un salario aproximado de 900 soles o 245 dólares americanos, muy por debajo del salario mínimo que es de 930 soles. En su mayoría son jóvenes que trabajan a tiempo parcial u ocasional y muchas veces sin beneficios sociales con poca negociación colectiva o individual.

Debido a la creciente oferta laboral cada vez es más importante el interés de la ciencia en ampliar el conocimiento sobre el factor humano y las condiciones de trabajo decente. Asimismo, las experiencias, habilidades y acumulación de conocimientos se encuentran dentro del desarrollo del factor humano (Tong y Jiang, 2020).

El factor humano está conformado por los años de estudio del trabajador (Moyo et al., 2019), experiencia (Winchenbach et al., 2019) y el acceso o participación en los servicios de capacitación (Gray et al., 2017). Al respecto, Hilal (2019) resalta la influencia de la educación y formación técnica sobre las condiciones de trabajo decente. Asimismo, se reconoce que la educación deficiente es el núcleo de las dificultades de los jóvenes para acceder a un trabajo decente (Alcazár et al., 2020). Por su parte, Montero (2017) señala que la segregación en empleo de baja calidad influye sobre este. En suma, lograr un empleo digno depende en gran medida de mejores condiciones de trabajo decente (Winchenbach et al., 2019).

Las bajas condiciones de trabajo se relacionan con las características de la teoría del mercado dual de trabajo de Michael Piore, debido a grandes limitaciones estructurales y sociales del contexto laboral (Fernández et al., 2019). Desde 1999 las condiciones de trabajo se relacionan con el concepto de trabajo decente que fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Bordas y Pinilla, 2020). Existen varios factores que influyen en las condiciones de trabajo decente tales como la tercerización, el outsourcing, la informalidad laboral (Montoya et al., 2021) y la baja institucionalidad. A nivel microeconómico resalta el factor humano: el nivel educativo (Hilal, 2019), la experiencia (Winchenbach et al., 2019) y el acceso o participación en los servicios de capacitación (Gray et al., 2017).

Por todo ello, el objetivo de la presente investigación es estudiar la ocupación laboral en recepción y limpieza y determinar la influencia de los años de estudio, experiencia y capacitación laboral en las condiciones de trabajo decente, de modo que los “policy maker” puedan diseñar y aplicar instrumentos de política nacional y subnacional en el mercado laboral hotelero.

Métodos y materiales

Se contó con una población de 534 trabajadores de 153 EEHH categorizados de 1 a 3 estrellas (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019). Para el tamaño muestral se utilizó el sistema probabilístico aleatorio simple con una probabilidad de éxito del 90%, a un nivel de confianza del 95% y un error del 5%. Se determinó una muestra de 110 trabajadores (59 en recepción y 51 en limpieza), distribuidos en 34 EEHH. Se aplicó una encuesta autoadministrada en el año 2019 con un cuestionario de 15 preguntas validada con un coeficiente de Hernández Nieto igual a 0.99 y una confiabilidad de alfa de Crombach igual a 0,80.

Para medir el factor humano se hizo uso de 3 indicadores: X_{11} = años de estudios del trabajador; X_{12} = años de experiencia laboral y X_{13} = participación en la capacitación: si participó en la capacitación = 1, si no participó en la capacitación = 0.

Para medir las condiciones de trabajo se elaboraron 4 indicadores dicotómicos en base al enfoque de trabajo decente propuesto por la OIT (Yu, 2019). En el indicador Y_{11} = soles por hora, se tomó la remuneración mínima vital, que es de 930 soles, y se dividió entre 192 horas de trabajo, lo cual dio un valor de 4.8 soles por hora como parámetro de medida. Si el salario por hora fue menor a 4.84 soles/hora, entonces el valor es igual a cero. Si fue mayor o igual a 4.8 soles/hora, entonces el valor es igual a uno. Para Y_{12} = modalidad contractual, se diferenciaron a los trabajadores que tienen contrato (valor igual a uno) y los que no tiene contrato (valor igual a cero). En Y_{13} = afiliación sindical, se asignó un valor de uno a los que están afiliados y cero a los que no lo están. En Y_{14} = diálogo social del trabajador con el empleador o representante del gobierno, se asignó un valor de uno a los que participaron en un diálogo sobre temas relacionados a las condiciones de trabajo y un valor de cero si es que no participaron. El resultado de los

indicadores de las condiciones de trabajo se multiplicó por el peso de cada indicador. El indicador Y_{11} , Y_{12} , Y_{13} y Y_{14} tuvieron un peso de 30%, 35%, 10% y 25%, respectivamente. En el procesamiento y análisis de los datos, se hizo uso del software Excel versión 2102 y Stata versión 15. Se utilizó estadística descriptiva e inferencial utilizando un modelo Probit de respuesta múltiple ordenado, con una prueba global de Wald y la prueba individual Z.

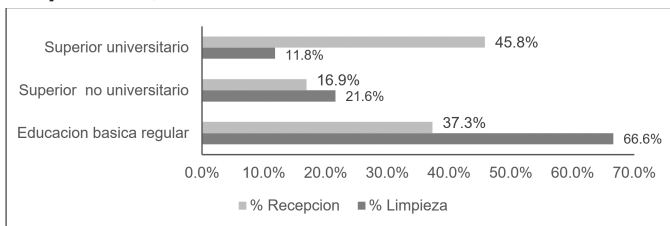
Para encontrar la probabilidad de que un trabajador no tenga un trabajo decente, tenga un nivel bajo de trabajo decente, tenga un nivel medio de trabajo decente o tenga un nivel alto de trabajo decente, se tuvo que separar el resultado en 4 alternativas ordenadas. Entonces, la variable dependiente Y_1 se separó en 4 alternativas que tienen un valor de: 0, 1, 2 y 3 de acuerdo con los rangos: 0, si no tiene condiciones de trabajo decente (rango 0.0-0.23); 1, si el nivel es bajo de condiciones de trabajo decente (rango 0.24-0.45); 2, si el nivel es medio de condiciones de trabajo decente (rango 0.46-0.68); 3, si el nivel es alto de condiciones de trabajo decente (rango 0.69- 0.9).

Resultados

Nivel educativo del trabajador

De los 110 trabajadores más del 50% cuenta con años de estudios en educación básica regular, de los cuales el 63% son mujeres. De los 59 trabajadores en el área de recepción, casi el 50% están sobrecalificados porque poseen educación universitaria y 37.3% están subcalificados porque tienen educación básica. De los 51 trabajadores en limpieza, el 66.6% se encuentran subcalificados y el 11.8% están sobre calificados.

Figura 1
Nivel educativo del trabajador en Recepción y Limpieza 44,25



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

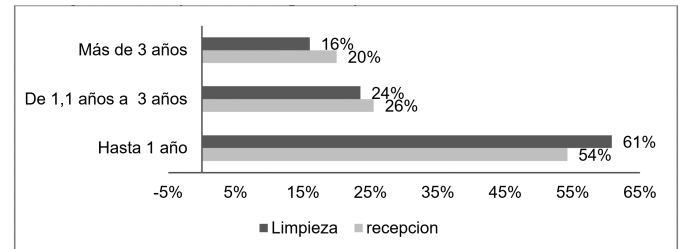
El estudio sobre el comportamiento del mercado laboral nacional señaló que la población ocupada con educación básica regular representa el 67.4% (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2019b). Además, en la región Huánuco, el promedio de años de estudio alcanzado en la población de 15 y más años fue de 8.8 años, el más bajo de todas las regiones e inferior al promedio nacional (INEI, 2019a).

Experiencia Laboral del trabajador

Más del 50% de los trabajadores solo tuvieron experiencia laboral de 3 a 12 meses y se notó una elevada temporalidad en sus contratos; sin embargo, a nivel

nacional, solo el 27% trabaja sin ningún tipo de experiencia laboral (Ministerio de trabajo y promoción del empleo [MTPE], 2019). En limpieza, la edad promedio de los trabajadores es 34 años, mientras que en recepción la edad promedio es de 27 años. En la región Huánuco menos del 50% de la población activa se encuentra entre 25 a 44 años y más del 50% son de sexo masculino (INEI, 2019a).

Figura 2
Trabajadores requeridos según experiencia laboral

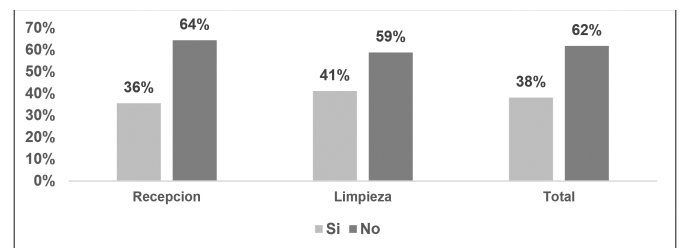


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

Capacitación del trabajador

Más del 60% del total de trabajadores no han participado en alguna capacitación. Sin embargo, a nivel nacional el 73% de trabajadores tuvo algún tipo de capacitación (MTPE, 2019).

Figura 3
Tasa porcentual de trabajadores que recibieron capacitación



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

El Gobierno brinda capacitaciones por medio de los programas Impulsa Perú, jóvenes productivos y el Centro de formación en turismo (CENFOTUR), entidad que centraliza el 70% de la asignación presupuestal en la capital del Perú (Ministerio de Economía y Finanzas, 2020). El contrato temporal y las capacitaciones fuera de horario de trabajo dificultan la participación de los trabajadores en los diversos programas de capacitación (Jaramillo et al., 2017).

Condiciones de trabajo

El 89,75% gana menos de la remuneración mínima por hora (930 soles/192 horas). El 60% trabaja más de 8 horas al día percibiendo en promedio 896 soles; el 47% no cuenta con un contrato de trabajo; el 100% de los trabajadores no está asociado a alguna organización sindical. Las bajas condiciones de trabajo coinciden con las bajas condiciones de trabajo de los adultos emergentes en Suiza (Masdonati et al., 2020) y con las bajas condiciones de trabajo de los graduados en

Palestina (Hilal, 2019).

Análisis inferencial

Tabla 1
Resultados de la regresión probit multinomial

Indicadores	Coefficientes	Desviación Estándar	Prueba Z	P-value
Año de estudios	0.0934	0.0515	1.8157	0.0694*
Años de experiencia laboral	0.111	0.0261	4.2505	0.0000***
Participación en la capacitación	0.8674	0.2461	3.524	0.0004***
Pseudo coeficiente de determinación				16.65%
Prueba Wald: Chi-cuadrado (gl=4)				33.33***

***p<0.01, **p<0.05 y *p<0.10; Muestra: 110 trabajadores
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

La prueba individual muestra que el coeficiente año de estudios tiene un efecto positivo y significativo al 10%. Cada año adicional en los años de estudios aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 9,34%. El resultado coincide significativamente con la publicación “educación deficiente y trabajos precarios en Perú” (Alcázar et al., 2020). En África, los trabajadores, muestran que la educación influye positiva y significativamente al 1% en las condiciones de trabajo decente (Moyo et al., 2019). Asimismo, los individuos que cuentan con educación superior tienen menos probabilidad de caer en bajas condiciones laborales (Galvis et al., 2021).

Una activa política laboral más el apoyo de diversas instituciones pueden regular los sistemas de monitoreo de la oferta laboral y motivar al sector empresarial para que la educación contribuya de manera eficaz en las condiciones de trabajo (Calderón, 2018; Hilal, 2019). En efecto, una política laboral eficiente, podría facilitar el emparejamiento entre la demanda y oferta laboral (Boba et al., 2018).

El coeficiente de experiencia laboral tiene un efecto positivo al 1% de significancia. Cada año adicional de experiencia laboral aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 11.1%. “Casi el 50% de las vacantes difíciles de cubrir ocurren debido la escasez de personal con experiencia” (Novella et al., 2019, p. 33) y es 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 y Hassan, 2019).

Sin embargo, esto no ocurre en todos los sectores, pues en el sector construcción de África, la experiencia laboral no muestra diferencias estadísticamente significativas para obtener buenas condiciones de trabajo decente (Moyo et al., 2019). Aun así, las experiencias vividas por los trabajadores ayudan a definir mejor lo que es el trabajo decente, sobre todo, si ocurre

compromiso con la comunidad turística sobre el concepto de dignidad (Winchenbach et al., 2019).

El coeficiente de capacitación es positivo y significativo al 1%. Un aumento en las capacitaciones aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 86.7%. Los programas de capacitación en competencias laborales, fortalecimiento del empleo y emprendimiento contribuyen a un trabajo decente (Gray et al., 2017).

Por su parte, en Francia, menos del 7% de los trabajadores relacionaron el trabajo decente con la capacitación laboral (Vignoli et al., 2020). Es importante fomentar desarrollo de las habilidades a través de una “capacitación idónea de modo que puedan identificar sus deberes y derechos” (Castilla y Alarcón, 2017, p. 180). La capacitación laboral no solo alimenta el conocimiento, sino que reorienta el curso de una vida laboral (Gray et al., 2017).

La prueba de significancia global de Wald (33.33) sin problemas de heteroscedasticidad (con varianzas robustas) al 1% de significancia determinó que, en conjunto, los indicadores del factor humano, los años de estudios, de experiencia laboral y capacitación, logran explicar las bajas condiciones de trabajo decente en el sector hotelero al 1% y 10% de significancia estadística.

Efectos marginales del modelo

Tabla 2
Efectos marginales según las alternativas de condiciones de trabajo decente

Alternativas	Probabilidades	Años de estudios	Años de experiencia laboral	capacitación ¹
1. No tiene CTD	0,1485	-0,0216*	-0,0257***	-0,1812***
2. Nivel bajo en CTD	0,6623	-0,0036	-0,0043	-0,07119
3. Nivel medio en CTD	0,1699	0,0209*	0,0248***	0,1980***
4. Nivel alto en CTD	0,0193	0,0043*	0,0051*	0,0543*

¹dy/dx es para el cambio discreto del indicador dicotómico
P-value: ***p<0.01, **p<0.05 y *p<0.10
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada

Las probabilidades de la alternativa uno y dos determinan que 8 de cada 10 trabajadores en ambas ocupaciones se encuentran por debajo de lograr condiciones de trabajo decente. En las cuatro alternativas, la capacitación laboral tiene una enorme influencia en las probabilidades de aumentar las condiciones de trabajo decente con significancias del 1 y 10%. En la alternativa 4, un trabajador capacitado contribuye en aumentar en 5.43% la probabilidad de tener un nivel alto en condiciones de trabajo decente al 1% de significancia estadística. Estos resultados ponen de relieve las diversas formas sociolaborales de los trabajadores, así como la politización de las condiciones de trabajo dentro del contexto de una economía neoliberal.

Conclusiones

Se concluye que los indicadores del factor humano influyen positivamente en las condiciones de trabajo decente en los establecimientos de hospedaje de la provincia de Leoncio Prado, al 1% y 10% de significancia estadística, donde la capacitación es el indicador más influyente en las condiciones de trabajo decente.

Los años de estudios influyen significativa y positivamente en las condiciones de trabajo decente con un 9.34% de probabilidad de tener condiciones de trabajo decente. El rendimiento de la educación en el sector hotelero es bajo y la oferta educativa no corresponde a la demanda laboral. 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. Una educación apropiada a las necesidades del mercado laboral permite acceder a un empleo adecuado y facilita mejorar las condiciones de trabajo.

Los años de experiencia laboral influyen positivamente en las condiciones de trabajo decente a un nivel de confianza del 99%. Presenta un coeficiente de 0.111, el cual indica que cada año adicional en los años de experiencia aumenta la probabilidad de tener un 11.1% de condiciones de trabajo decente. Debido a la estacionalidad del turismo, más del 50% de los trabajadores tienen solo hasta un año de experiencia laboral.

La capacitación influye en las condiciones de trabajo decente a un nivel de confianza del 99%. Una mayor capacitación aumenta la probabilidad de tener condiciones de trabajo decente en 86.7%. Sin embargo, existe poco interés de los trabajadores o empleadores para participar en las capacitaciones.

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. La fijación de las condiciones de trabajo no se realiza en un mercado competitivo abierto, sino dentro del seno administrativo de la empresa. Esto da lugar a puestos de trabajo con dispersión de salarios, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso y excesivas horas de trabajo.

Fuente de financiamiento

La presente investigación fue autofinanciada.

Contribución de los autores

Autor único.

Conflicto de Interés

Declara no tener conflicto de interés.

Referencias bibliográficas

- Alcázar, L., Bullard, M., & Balarin, M. (2020). Educación deficiente y trabajos precarios en Perú: entender quién se queda atrás y por qué. *Southern Voice*, 56. <http://southernvoice.org/poor-education-and-precarius-jobs-in-peru-understanding-who-is-left-behind-and-why/>
- 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
- Bordas, J., & Pinilla, F. (2020). ¿Trabajo decente o trabajo indecente? Tendencias Sociales. *Revista de Sociología*, 80-101. doi:10.5944/ts.5.2020.27749
- Cajas, T., & Pasquel, L. (2017). El Turismo como factor de crecimiento económico en la región Huánuco. *Investigación Valdizana*, 11(3), 178-191. Obtenido de: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/121/119>
- Calderon, J. (2018). Propuesta de una política de desarrollo del talento humano para la mejora de la calidad del servicio en una muestra de hoteles de 3 y 5 estrellas en Lima y Huánuco. *Investigación Valdizana*, 12(2), 105-113. doi: <https://doi.org/10.33554/riv.12.2.145>
- Castilla, G., & Alarcon, N. (2017). Evaluación de la calidad en establecimientos de alojamiento y hospedaje. *Semestre economico*, 20(43), 161-190. doi:10.22395/seec.v20n43a7
- Fernandez, A., Riquelme, P., & Lopez, M. (2019). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21. doi:10.5209/crla.68873
- Galvis, L., Rodríguez, G., & Ovallos, S. (2021). Calidad de Vida laboral en Cartagena, Barranquilla y Santa Marta. *Cuadernos de Economía*, 307-338. doi:10.15446/cuad.econ.v40n82.81233
- Gray, N., Basualto, C., & Sisto, V. (2017). Política pública sobre capacitación y empleo en Chile. *Polis, revista Latinoamericana*, 48, 81-106.
- 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
- Hinojo, F., Aznar, I., & Romero, J. (2019). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Gestión Humana*, 51-62. Obtenido de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/85194/74436>
- Instituto Nacional de Estadística e informática. (2018). *Huanuco resultados definitivos*. INEI, 1060. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1570/10TOMO_01.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional* (Abril 2019-marzo 2020). https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/infome_empleo_nacional.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (15 de 01 de 2019). *INEI, Sistema de información regional para*

- la toma de decisiones.
<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.
<https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEai30.pdf>
- 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
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2019). *Perú: Indicadores Mensuales de ocupabilidad de establecimientos de Hospedaje Colectivo, 2018*. <http://consultasenlinea.mincetur.gob.pe/estaTurismo/indexWeb.aspx>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2019). *Anuario estadístico sectorial. Lima: Ministerio de trabajo y promoción del empleo*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/920578/ANUARIO_2019_.pdf
- Montero, B. (2017). *Juventud y mercado laboral* (Tesis doctoral). Granada: Universidad de Granada.
<http://digibug.ugr.es/handle/10481/48040>
- Montoya, C., Boyero, M., Arango, J., Bedoya, D., De la Cueva, L., & Palomares, F. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista lasallista de Investigacion*, 1-19. doi:10.22507/rli.v18n2a10
- 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.
https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Encuesta_de_habilidades_al_trabajo_ENHAT_2017-2018_Causas_y_consecuenciasde_la_brecha_de_habilidades_en_Per%C3%BA.pdf
- Organización internacional del trabajo. (2019). *Significado de Trabajo decente*.
<http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Plan estrategico regional de turismo en Huánuco. (2019). *Pertur Huánuco 2019-2025. Plan estratégico regional de turismo 2019-2025, 1-124*.
<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*.
<https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx?y=2019&ap=ActProy>
- 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
- Tong, Yuying; Jiang, Niantao. (2020). Much Ado About Nothing? Do Foreign Domestic Workers in Hong Kong Benefit From Capital Accumulation? *American Behavioral Scientist*, 64, 1-18. doi:10.1177/0002764220910236
- 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
- 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