

Entre el trabajo decente y la precariedad: un análisis desde la perspectiva de profesionistas del turismo

Between decent work and precariousness: an analysis from the perspective of tourism professionals

Martha Marivel Mendoza Ontiveros^{1*}, Carlos Monterrubio¹, Rafael Hernández Espinosa¹

¹ Centro Universitario UAEM Texcoco, Universidad Autónoma del Estado de México. Texcoco, Estado de México, México, CP. 56265. Tel. (595) 9211216. marivelmo@hotmail.com, jcmonterrubio@yahoo.com.mx, rafa_he@hotmail.com

*Autor de correspondencia

Resumen

Palabras clave:

Precariedad; laboral; turismo; egresados.

Uno de los argumentos centrales a favor del desarrollo turístico es la generación de empleos; no obstante, estudios recientes revelan que dichos empleos son precarios, inestables y de bajos ingresos, además de que carecen de beneficios sociales y ostentan derechos laborales limitados. Desde la perspectiva del empleo precario y decente, este estudio analiza la situación laboral de egresados de la Licenciatura en Turismo del Centro Universitario UAEM Texcoco. A partir de entrevistas cualitativas, se identificó una amplia heterogeneidad de formas de inserción laboral, siendo las pequeñas empresas las que concentran la mayor precariedad laboral. El estudio sugiere que la precariedad laboral no depende exclusivamente del sector turístico, sino de la legislación en materia laboral del país.

Abstract

Keywords:

Precariousness; labor; tourism; graduates.

One of the main arguments in favor of tourism development is job creation. However, recent studies have revealed that these jobs are often precarious, marked by instability, low wages, lack of social benefits, and limited labor rights. From the perspective of precarious and decent work, this study analyzes the employment situation of graduates from the Tourism Bachelor's Program at the UAEM Texcoco University Center. Based on qualitative interviews, a wide variety of labor market insertion experiences was identified, with small businesses showing the highest levels of job precariousness. This study suggests that job precariousness is not exclusively linked to the tourism sector, but rather to the country's labor legislation.

Recibido: 16 de octubre de 2025

Aceptado: 24 de marzo de 2026

Publicado: 23 de septiembre de 2026

Cómo citar: Mendoza, M. M.; Monterrubio, C.; & Hernández, R. (2026). Entre el trabajo decente y la precariedad: un análisis desde la perspectiva de profesionistas del turismo. *Acta Universitaria*, 36, e4716. doi: <https://doi.org/10.15174/au.2026.4716>

Introducción

En 2025, el turismo alcanzó una contribución récord de 11.7 billones de dólares (10.3% del producto interno bruto [PIB] mundial) y generó 371 millones de empleos, equivalentes al 10.9% del total de puestos de trabajo, consolidando su relevancia en la economía internacional (World Travel & Tourism Council [WTTC], 2026). Considerando que esta industria representa una de las principales fuerzas impulsoras del crecimiento económico global, la promoción del trabajo decente en el turismo se ha incorporado en la visión del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Las oportunidades de empleo decente en el turismo son especialmente necesarias en los países en desarrollo, donde pueden beneficiar significativamente a jóvenes, mujeres, migrantes y personas desplazadas. No obstante, a pesar de su potencial para generar empleo, diversos estudios han señalado que las oportunidades laborales en el turismo suelen estar marcadas por condiciones de precariedad: empleo temporal, informalidad, bajos salarios, horas extraordinarias no remuneradas, rotación, escasa protección social y débil reconocimiento social (Martínez-Gayo, 2019; Melián, 2025). Esta precariedad puede verse agravada por factores estructurales como clase social, género, raza, estatus migratorio, así como por fenómenos globales como la pandemia por covid-19 (Mantecón *et al.*, 2025; Zampoukos, 2022). A pesar del discurso en torno al trabajo decente y la sostenibilidad social en el sector, los estudios que abordan de manera específica la precariedad laboral en el turismo siguen siendo limitados (Ioannides *et al.*, 2021).

En México, se estima que alrededor de cinco millones de personas estaban ocupadas en el sector turístico durante el tercer trimestre de 2025, lo que representa el 9.3% del empleo nacional y evidencia un crecimiento de 0.1% respecto al trimestre previo (DataTur, 2025). Sin embargo, el empleo turístico en el país se caracteriza por la precariedad: flexibilidad, temporalidad, ausencia de contratos formales y debilidad sindical (Rosales *et al.*, 2023). A pesar de la relevancia económica y social del turismo, así como de los avances normativos en materia laboral, el análisis de las condiciones de empleo en este sector sigue siendo escaso en el contexto mexicano.

En este marco, el presente estudio de carácter exploratorio tuvo como objetivo analizar las condiciones laborales de personas egresadas de la Licenciatura en Turismo del Centro Universitario UAEM Texcoco, de la Universidad Autónoma del Estado de México, desde la perspectiva del trabajo precario. A partir de un enfoque cualitativo, se buscó recuperar las voces y experiencias de jóvenes profesionistas del sector turístico. Así, esta investigación pretende aportar a las discusiones actuales en torno al trabajo decente y precario en el marco del ODS 8, al tiempo que contribuye al desarrollo del conocimiento sobre el empleo turístico en contextos locales.

Revisión de la literatura

Trabajo precario

En su obra *The Precariat. The New Dangerous Class*, publicada en 2011, el economista Guy Standing introduce el término "precariado", una fusión conceptual entre las palabras "precario" y "proletariado". Según este autor, la economía mundial ha sufrido una transformación estructural profunda que ha dado lugar a una nueva configuración de clases sociales a nivel global. Dentro de esta estructura emergente, el precariado se caracteriza por vivir en un estado constante de inseguridad e incertidumbre, lo que lo convierte en una clase especialmente vulnerable.

La noción de precariedad, desde su raíz etimológica, refuerza esta idea. Como explica Cuevas (2015), los términos “precariedad” y “precario” provienen del latín *precarius*, que alude a aquello que se obtiene por medio de la súplica, el ruego o la petición. Esta acepción se asocia con la carencia de recursos propios, la pobreza y la inseguridad de quien depende de favores ajenos para su subsistencia.

Standing (2011) argumenta que el trabajo precario es consecuencia directa de las políticas neoliberales, que han implicado la reducción de beneficios sociales empresariales y el desmantelamiento del estado de bienestar, trasladando al mercado la responsabilidad de proveer seguridad económica. La crisis del modelo fordista en las sociedades industrializadas impulsó la flexibilización y precarización de la fuerza laboral mediante una reestructuración productiva orientada por principios neoliberales (Gamero, 2011; Vejar, 2014).

Standing (2011) identifica varias dimensiones de esta “flexibilidad” que han promovido la precarización laboral:

- Flexibilidad salarial: capacidad de ajustar el costo de la mano de obra según la demanda del mercado.
- Flexibilidad numérica: posibilidad de contratar o despedir trabajadores sin mayores costos.
- Flexibilidad funcional: reorganización interna que implica cambios en las funciones laborales sin consultar a los trabajadores.
- Flexibilidad de competencias: discrecionalidad empresarial para definir las habilidades requeridas, determinando así los contenidos de la formación de los trabajadores.

A estas formas de flexibilidad se suman otras fuentes de precarización asociadas a la inseguridad social:

- Inseguridad macroeconómica: ausencia o debilidad de políticas de empleo decente que dificultan la obtención de ingresos suficientes.
- Inseguridad sindical: debilidad de los sindicatos y restricciones al derecho de huelga, que reducen la capacidad de representación colectiva.
- Inseguridad en el lugar de trabajo: falta de protección frente a accidentes, enfermedades, y carencias en las normas de higiene y salud.
- Inseguridad institucional: ausencia o insuficiencia de garantías estatales sobre derechos laborales, como salario mínimo, seguro de desempleo o servicios sociales básicos.

Además de la inseguridad estructural, el precariado se define por la falta de identidad ocupacional y de una narrativa laboral coherente a lo largo del tiempo. Como sostiene Standing (2014), estas personas deben reciclarse constantemente, buscar nuevas oportunidades, postularse continuamente a empleos diversos y establecer redes de contactos para mantenerse en el mercado laboral. Asimismo, se espera que estén sobrecalificados en relación con los trabajos que desempeñan, lo cual genera frustración, especialmente en quienes poseen estudios universitarios.

Frente al creciente deterioro de las condiciones laborales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a comienzos del siglo XXI, introdujo el concepto ético jurídico de trabajo decente, que promueve la justicia social para una globalización equitativa, como uno de los objetivos de desarrollo sostenible. El trabajo decente tiene como propósito proteger los derechos e intereses de los trabajadores (Somavía, 2001). Este enfoque plantea que los países deben priorizar el empleo dentro de sus políticas económicas y sociales, además de garantizar que todas las personas cuenten con las capacidades necesarias para acceder a medios de vida seguros y sostenibles mediante un trabajo productivo elegido libremente (Lanari, 2005).

Según Somavía (2000), el trabajo decente se configura como una noción que integra diversas dimensiones: un empleo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, donde se respeten los derechos laborales y se asegure una remuneración justa junto con protección social. En este sentido, el empleo entendido únicamente como un medio para obtener un salario pierde protagonismo, dando paso a una visión centrada en formas de organización colectiva orientadas al bienestar común (Ghiotto & Pascual, 2013).

De este modo, la OIT plantea como objetivo central promover un trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, garantizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Somavía, 2008). No obstante, tras más de veinte años, el concepto de trabajo decente continúa en evolución debido a su carácter integral y a la amplitud de sus implicaciones éticas y de justicia social (Gálvez *et al.*, 2011). En esta línea, el trabajo decente puede entenderse como el conjunto de oportunidades y capacidades que permiten a las personas acceder, dentro de la sociedad, a condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad.

Bordas & Pinilla (2020) sostienen que con toda la reivindicación que el trabajo decente implica, para que dicho trabajo sea considerado digno, debe desarrollarse dentro de un marco sustentado en cuatro pilares: la promoción de políticas de generación de empleo, la garantía jurídica de los derechos laborales, la existencia de un sistema público de protección social y un modelo institucionalizado de diálogo social entre empleadores y trabajadores con capacidad de autorregulación y respaldo estatal (tripartismo). A estos elementos se suma un eje transversal fundamental vinculado a la implementación de políticas de igualdad de género.

En un inicio, se consideró que la OIT debía desarrollar una propuesta que reuniera los componentes del trabajo decente en tres niveles de análisis. En el nivel nacional o macrosocial, estos indicadores servirían para diseñar leyes, regulaciones e instituciones orientadas a garantizar que un número creciente de personas pueda trabajar sin opresión, con un nivel razonable de seguridad, oportunidades de desarrollo personal y con ingresos suficientes para su propio sustento y el de sus familias. En el nivel mesosocial, correspondiente a los centros de trabajo, un entorno favorable al trabajo decente sería aquel que asegure condiciones adecuadas de protección para los trabajadores y, al mismo tiempo, promueva la eficiencia empresarial. Por su parte, en el nivel microsocioal o individual, el trabajo decente implica disponer de amplias oportunidades laborales junto con niveles adecuados en las distintas dimensiones de la seguridad socioeconómica (Bonnet *et al.*, 2003).

Para avanzar en este propósito, Somavía (2008) ha impulsado la construcción de indicadores que permitan medir tanto la seguridad socioeconómica como las siete dimensiones de seguridad asociadas al trabajo decente. En el plano microsocioal —que constituye el enfoque de este estudio—, puede considerarse que una persona cuenta con trabajo decente cuando presenta niveles satisfactorios de seguridad en aspectos como los ingresos, la formación, la trayectoria profesional, la representación colectiva y las condiciones de trabajo. A continuación, se describen las distintas formas de seguridad junto con sus respectivos indicadores objetivos (Tabla 1).

Tabla 1. Tipos de seguridad e indicadores objetivos.

Tipo de seguridad	Indicador objetivo
Seguridad en el empleo	Tipo de contrato y tamaño del establecimiento en que se trabaja.
Seguridad profesional	Variación de sus ingresos en los últimos cinco años; cambios en el nivel de sus responsabilidades laborales; y evolución de su situación o categoría profesional.
Seguridad en el trabajo	Existencia o no de un departamento o comité de seguridad en el centro de trabajo, así como si la persona ha estado expuesta o no a máquinas o sustancias químicas peligrosas en el desempeño de sus funciones.
Seguridad de formación o desarrollo	Formación profesional recibida, ya sea mediante cursos especializados o a través de capacitación en el propio centro de trabajo.
Seguridad de representación	Pertenencia o no a un sindicato; existencia y funcionamiento de un sindicato en el centro de trabajo; y presencia de otras instancias que representen los intereses de los trabajadores.
Seguridad de ingresos	Ingresos suficientes, relativamente adecuados, regulares y estables, así como acceso a prestaciones adicionales y derechos que complementen o, en su caso, sustituyan dichos ingresos.

Fuente: Elaboración propia con base en Standing (2002).

No obstante, definir las variables e indicadores para construir un índice de trabajo decente constituye un desafío de gran complejidad, ya que requiere considerar a la totalidad de los trabajadores, sin importar el sector en el que se desempeñen. Esto implica incluir tanto a quienes laboran de manera asalariada como a los trabajadores por cuenta propia y a domicilio, abarcando tanto la economía formal como la informal (Gálvez *et al.*, 2011). En última instancia, no existe un índice universalmente consensuado que mida el trabajo decente debido a la amplitud del fenómeno que se busca captar, tampoco hay un instrumento perfecto que guíe la investigación social; no obstante, resulta fundamental avanzar en el análisis de las distintas dimensiones de la seguridad laboral.

Trabajo precario en el sector turístico

Con base en la definición de la World Tourism Organization and International Labour Organization (2014), el sector turístico está conformado por un conjunto de unidades productivas pertenecientes a diversas industrias que ofrecen bienes y servicios demandados por los visitantes. Estas industrias se consideran turísticas porque su existencia y viabilidad económica dependen en gran medida del gasto turístico; es decir, sin la presencia de visitantes, muchas de estas unidades dejarían de operar o reducirían significativamente su actividad. En este artículo, como punto de partida conceptual, se entiende por empleo en el mercado laboral turístico a las actividades desempeñadas por personas tanto en industrias características del turismo (como transporte, alojamiento, parques recreativos) como en industrias no características, pero vinculadas al sector, como alimentos y bebidas.

Diversos estudios internacionales coinciden en que el trabajo en el sector turístico y de la hospitalidad se caracteriza por condiciones precarias (Cañada, 2015, 2016, 2018, 2019; Divina, 2014; González *et al.*, 2018; Ioannides *et al.*, 2021; Lee *et al.*, 2015; Mantecón *et al.*, 2025; Martínez-Gayo, 2019; Martínez-Gayo & Martínez, 2020). La estacionalidad propia de esta industria genera fluctuaciones en la demanda laboral, lo que permite a las empresas contratar y despedir sin asumir mayores costos.

En este contexto, la organización del trabajo responde casi exclusivamente a las necesidades empresariales, exigiendo a los empleados una elevada polifuncionalidad: se espera que realicen múltiples tareas con eficiencia. A su vez, la presión por reducir costos y maximizar beneficios ha llevado a prácticas abusivas como las horas extra no remuneradas, que son compensadas informalmente con permisos (Winchenbach *et al.*, 2019).

Asimismo, muchas empresas turísticas se benefician del trabajo gratuito de estudiantes de nivel técnico o universitario, quienes deben realizar prácticas profesionales, servicio social o estancias como requisito de titulación. Esto permite operar con una plantilla reducida y abundante mano de obra no remunerada, o mal pagada, y en ocasiones en condiciones de precariedad y explotación laboral (Duvernoy & Joseph, 2018).

Más allá del salario o el tipo de contrato, Casado *et al.* (2022) llaman la atención sobre otros elementos que influyen en la precariedad laboral: tamaño de la empresa, clima laboral, falta de sindicatos, jornadas atípicas que dificultan conciliar la vida familiar y el trabajo, sobrecualificación y bajos niveles de satisfacción laboral.

Por su parte, Melián (2025) subraya la percepción generalizada de que los empleos turísticos son degradantes: bajos salarios, escasa seguridad y baja valoración social. Esta situación puede agravarse por factores como clase, género, raza, estatus migratorio y fenómenos globales como la pandemia por covid-19, que justificó un deterioro aún mayor de las condiciones laborales (Mantecón *et al.*, 2025; Zampoukos, 2022).

Ioannides *et al.* (2021) señalan que, sorprendentemente, dentro del discurso sobre sostenibilidad en el turismo, existe una escasez de investigaciones centradas en el trabajo y los trabajadores, en especial sobre justicia social y equidad.

Trabajo turístico en México

En el contexto mexicano, Guadarrama *et al.* (2012) destacan que la precariedad laboral depende de los marcos regulatorios nacionales y de las condiciones específicas del sector. Esto implica reconocer la heterogeneidad de la experiencia laboral en turismo, según el tipo de ocupación, las trayectorias individuales y la cercanía o lejanía con el trabajo decente. Por tanto, el análisis no debe abordarse como una oposición binaria entre trabajo decente y trabajo precario, sino como un continuo.

Oehmichen (2023) enfatiza que, pese a la relevancia económica del turismo en México, se conoce poco sobre las condiciones laborales del sector, mientras que Rosales *et al.* (2023) identifican elementos estructurales de precariedad: flexibilidad, temporalidad, falta de contratos y debilidad sindical. Adicionalmente, tomando como referencia los estudios de Cañada (2016, 2019) sobre las camareras de hotel en España, Balbuena & López (2023) documentan condiciones similares de precariedad en México. Sin embargo, Méndez-Sosa *et al.* (2021), en su investigación con distintos trabajadores hoteleros en Ciudad de México, reportan matices importantes. En general, la precariedad y la desigualdad salarial afectan más a las mujeres, quienes constituyen la mayoría de la fuerza laboral en el turismo y ocupan los empleos más vulnerables. Esta situación se agravó durante la pandemia (Rosales *et al.*, 2023).

Es importante no homogenizar las experiencias laborales del sector, pues recepcionistas, camaristas, stewards, agentes de viajes, guías turísticos, meseros, cocineros, tripulantes de cruceros y administradores enfrentan condiciones distintas según sus responsabilidades y nivel educativo.

Ioannides *et al.* (2021) proponen cambiar el enfoque analítico hacia la construcción de la dignidad y el respeto en el trabajo turístico. La dignidad laboral puede entenderse desde tres dimensiones: la perspectiva del trabajador individual, el entorno organizacional y el contexto socioeconómico y político más amplio. Un enfoque centrado en las personas, que reconozca a los trabajadores como agentes con capacidad de acción, puede contribuir a avanzar hacia un régimen de trabajo decente y mejorar nuestra comprensión de la sostenibilidad en el turismo.

La Licenciatura en Turismo de la UAEMex

En México, los orígenes de la formación turística profesional están estrechamente vinculados a la demanda operativa del sector hotelero, impulsada por la Asociación Mexicana de Hoteles. En 1959, la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex) abrió la carrera de Técnico en Turismo. Una década después del inicio formal de la formación turística en México, se elaboró el Plan Nacional de Enseñanza Turística, el cual estructuró la educación en este ámbito en cuatro niveles (Jiménez, 1993). Este plan comprendía: 1) el adiestramiento para el trabajo, a cargo del CAPIH del IMSS, orientado a la formación de personal operativo básico; 2) la capacitación técnica, impartida en escuelas técnicas bajo la supervisión de la SEP; 3) la especialización técnica, desarrollada en instituciones como la Escuela Mexicana de Turismo y la Escuela Luis Enrique Erro del IPN; y 4) la licenciatura en turismo, ofrecida por universidades como la UAEMex y diversos institutos tecnológicos superiores (Jiménez, 1993).

De esta forma, la UAEMex fue pionera en este proceso, al crear la Escuela de Guías Diplomados en Turismo, que respondía a la necesidad de contar con profesionales capacitados para conducir a visitantes extranjeros en zonas arqueológicas, museos y centros culturales (Medina, 1999). Hasta hoy, la Licenciatura en Turismo de la UAEMex ha pasado por cinco planes de estudio. El plan 2015, actualmente en desfase, plantea un perfil de egreso enfocado en el uso de herramientas teórico-metodológicas para diseñar, ejecutar, evaluar y gestionar planes, programas, proyectos y emprendimientos en los sectores público, privado y social, con un enfoque orientado a la sustentabilidad y la competitividad (Facultad de Turismo y Gastronomía UAEM, 2024).

En paralelo, en 1984 se implementó el Programa de Desconcentración de la UAEM, cuyo objetivo era extender los servicios de educación superior a toda la entidad mexiquense. Se definieron cuatro zonas estratégicas para este fin: Atlacomulco (norte), Cuautitlán-Texcoco (noreste), Amecameca-Chalco (oriente) y Temascaltepec-Tejupilco (sur). Además, se estableció que los planes de estudio de las extensiones universitarias debían ser equivalentes a los de las facultades en Toluca (Universidad Autónoma del Estado de México [UAEMex], 2006).

En este contexto surge la Unidad Académica Profesional Texcoco —hoy Centro Universitario UAEM Texcoco (CU UAEM Texcoco)—, que inició actividades el 17 de septiembre de 1995, ofreciendo inicialmente, entre otras, la Licenciatura en Turismo. Desde su fundación, dicha licenciatura ha formado a varias generaciones de egresados comprometidos con el desarrollo profesional del sector.

Pionera en la formación de profesionales en turismo, la Universidad Autónoma del Estado de México se posiciona, de acuerdo con el QS World University Rankings by Subject (2022), como una de las mejores alternativas para estudiar esta disciplina en el país, destacando por su orientación hacia la investigación y por las oportunidades laborales que brinda a sus egresados. Los criterios que permitieron ubicar a la UAEMex entre las 100 mejores universidades del mundo en el área de turismo incluyen la reputación académica, la valoración por parte de empleadores y el impacto de su producción científica, medido a través de citas y referencias en investigaciones. Asimismo, otros factores que contribuyeron a su evaluación positiva fueron la presencia de profesorado internacional, la matrícula de estudiantes extranjeros y el alto porcentaje de docentes con grado de doctorado.

En este sentido, la universidad no solo debe preparar a los estudiantes en los aspectos científicos y técnicos de su profesión, sino también fomentar una formación ética, crítica y humana. El objetivo es formar profesionales capaces de desenvolverse eficientemente en entornos laborales exigentes y contribuir a la transformación del sector turístico hacia modelos más dignos, sostenibles e inclusivos.

Metodología

El presente estudio tuvo como objetivo explorar las condiciones de empleo en las que se han insertado los egresados de la Licenciatura en Turismo del Centro Universitario UAEM Texcoco. Para ello, se optó por un enfoque cualitativo de corte fenomenológico, el cual busca comprender la realidad desde el punto de vista de los propios actores sociales, centrándose en los significados, descripciones y definiciones que estos atribuyen a sus experiencias, situándolos en su contexto específico (Taylor & Bogdan, 1986).

Como técnica principal de investigación se empleó la entrevista centrada, dirigida a egresados de dicha licenciatura. Esta modalidad se caracteriza por contar con un conjunto inicial de preguntas, pero otorga al entrevistador flexibilidad en la conducción de la conversación, al mismo tiempo que permite al entrevistado expresar libremente sus respuestas con amplitud (Flick, 2018, Sautu *et al.*, 2005).

Para contactar a los participantes se recurrió a redes sociales de la coordinación de la licenciatura en turismo y a la base de datos del programa de seguimiento de egresados de la Universidad, a través de los cuales se realizó una primera convocatoria. Esta fue respondida principalmente por egresados que actualmente laboran en el sector turístico. Por tal motivo, se lanzó una segunda invitación, enfatizando que también podían participar quienes no trabajaran en dicho sector, con el fin de obtener una visión más diversa y amplia de sus trayectorias laborales.

Las entrevistas se llevaron a cabo entre octubre de 2024 y enero de 2025, registrándose un total de 24 conversaciones de carácter flexible. De los 24 egresados entrevistados, seis han trabajado exclusivamente en el sector turístico, once han tenido experiencia tanto en industrias turísticas como no turísticas y siete no han laborado en el sector turístico. Cinco de las entrevistas se llevaron a cabo de manera presencial, mientras que el resto se realizó por videollamada, debido a que la mayoría de los egresados reside en diversas entidades del país, e incluso uno de ellos se encuentra en el extranjero (España). Las entrevistas se agendaron de acuerdo con la disponibilidad de los participantes, en sus días libres o al finalizar su jornada laboral.

Se utilizó una guía de entrevista que contempló tanto dimensiones objetivas como subjetivas del trabajo. En cuanto a las dimensiones objetivas, se consideraron los criterios del enfoque del trabajo decente (ESOPE, 2005; Guadarrama *et al.*, 2012), entre los que se incluyen: temporalidad o inestabilidad del empleo, riesgo o incertidumbre sobre la continuidad del trabajo, intermitencia y multiactividad, ausencia de condiciones laborales ideales, baja o nula capacidad de negociación colectiva, existencia o no de salario y prestaciones, duración de la jornada y turnos, así como el acceso a la protección social prevista por la legislación.

Adicionalmente, se integraron dimensiones subjetivas como la relación con los superiores, niveles de satisfacción laboral, oportunidades de movilidad, aprendizaje, equilibrio entre la vida personal y laboral, y posibilidades de desarrollo personal. Durante las entrevistas surgieron anécdotas y temas inesperados que enriquecieron significativamente la información obtenida. Dado el carácter cualitativo del estudio, no se inició con la validación del instrumento, sino que se esperaba que en el trabajo de campo surgieran las dimensiones y categorías; por tanto, se privilegió la apertura y flexibilidad en la formulación de las preguntas iniciales, así como la incorporación de las perspectivas de los participantes, en concordancia con Bryman (2004). La duración de las entrevistas varió de 30 minutos a tres horas, en función del año de egreso: los participantes con menos tiempo de haber concluido sus estudios ofrecieron relatos más breves, mientras que aquellos con trayectorias laborales más extensas permitieron una exploración más profunda.

La recolección de testimonios concluyó al alcanzar el punto de saturación teórica (Flick, 2018; Strauss & Corbin, 2002), es decir, cuando el análisis de las entrevistas comenzó a mostrar recurrencia en dimensiones y categorías identificadas sin aportar información novedosa, tanto en las dimensiones objetivas como en las subjetivas, derivadas de la revisión de literatura. Se procuró conformar una muestra heterogénea, incluyendo hombres y mujeres egresados de distintos años y con experiencias dentro del sector turístico o fuera de él (Tabla 2). La selección de participantes no se definió mediante criterios rígidos de inclusión o exclusión; sin embargo, se establecieron decisiones muestrales orientadas a asegurar diversidad en la información, por lo que —en términos de género— se priorizó la incorporación de participantes hombres en algunos casos, aun cuando existían más mujeres interesadas en participar.

Tabla 2. Perfil sociodemográfico de los participantes.

No.	Seudónimo	Género (M/F)*	Edad	Ocupación	Año de egreso
1	Polo	M	35	Guía de turistas	2012
2	Lilia	F	40	Investigadora	2007
3	Cecilia	F	38	Profesora	2008
4	Susana	F	27	Asistente de ama de llaves	2020
5	María	F	23	Negocio propio (salón de uñas)	2023
6	Brayan	M	30	Desempleado	2022
7	Mónica	F	44	Doctorante y docente	2004
8	Rosa	F	36	Dueña de agencia de viajes	2010
9	Bety	F	23	Empleada en hotelería	2023
10	Mayra	F	37	Dueña de cremería y docente	2009
11	Lidia	F	34	Gerente de operaciones hoteleras	2013
12	Marina	F	43	Investigadora y doctorante	2007
13	Becky	F	46	Gerente de ventas en tienda departamental	2004
14	Tomás	M	29	Asistente de operaciones en organización internacional	2018
15	Zaira	F	32	Agente de ventas en sector turismo y automotriz	2014
16	Karen	F	35	Personal administrativo en institución pública	2011
17	Oscar	M	37	Mesero	2014
18	Gabriela	F	39	Gerente de empresa de telefonía	2010
19	Mirna	F	38	Posdoctorante y mesera	2010
20	Yola	F	29	Empresa familiar	2017
21	Karime	F	33	Administradora pública	2014
22	Soledad	F	35	Artesana y dueña de negocio propio	2013
23	Tania	F	31	Mediadora en museo y docente	2018
24	Erika	F	46	Gestora comunitaria y colaboradora en agencia de viajes	2004

Nota. *M = masculino; F = femenino.

Fuente: Elaboración propia.

Con el consentimiento informado de los participantes, todas las entrevistas fueron grabadas en audio y, posteriormente, transcritas de forma literal (*verbatim*). El análisis se realizó identificando variaciones y diferencias en las experiencias laborales, considerando los contextos, acontecimientos y trayectorias individuales (Gibbs, 2013). A partir de este análisis se generaron códigos (contratación-estabilidad, salarios-derechos, seguridad social-protección, carga simbólica emocional), que fueron discutidos por el equipo de investigación para organizar e interpretar los datos. Asimismo, se seleccionaron fragmentos significativos de las entrevistas para ilustrar los hallazgos. Para proteger la identidad de los participantes, se utilizaron seudónimos en la presentación de los testimonios.

Resultados

A partir del enfoque cualitativo de este estudio, se identificaron diversas condiciones que ilustran la manera en que los egresados de la Licenciatura en Turismo del Centro Universitario UAEM Texcoco se insertan en el mercado laboral. Los hallazgos se organizan en torno a categorías emergentes que reflejan dimensiones clave del trabajo precario (Standing, 2011), tales como el tipo de contratación, el salario y la seguridad social. Estas categorías permiten comprender cómo las condiciones laborales vividas por los egresados se sitúan dentro de un continuo entre el trabajo decente y el trabajo precario, en función de su estabilidad, protección y derechos.

Tipo de contratación: flexibilidad e inestabilidad

Uno de los temas más recurrentes en los testimonios fue la flexibilidad en la contratación, entendida como un mecanismo que permite a los empleadores ajustar su fuerza laboral a las demandas del mercado, muchas veces a costa de la estabilidad de los trabajadores. Como lo señala Ruiz (2015), la reforma laboral de 2012 en México introdujo nuevas modalidades contractuales —como los contratos a prueba, por capacitación o por temporada— que facilitaron el despido sin mayores consecuencias económicas para las empresas. Esta flexibilización, alineada con los principios del neoliberalismo, agudizó la precarización del empleo en sectores como el turístico, donde la estacionalidad es estructural.

Muchos egresados que comenzaron a trabajar durante la vigencia de esa reforma relataron haber tenido contratos de corta duración, especialmente durante periodos vacacionales. Karen, egresada en 2011, compartió: "Una vez que concluyó mi servicio social [en el aeropuerto], me quedé a trabajar ahí, pero por temporadas. Eran proyectos solo en temporadas altas... Así estuve como por casi tres años participando hasta 2014".

Con el cambio de gobierno y la reforma de 2022 a la Ley Federal del Trabajo —que restringió la subcontratación y buscó mejorar las condiciones de contratación— (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2022), algunos entrevistados notaron mejoras. Polo, guía de turistas en Playa del Carmen, afirmó que en la Riviera Maya varias empresas comenzaron a ofrecer contratos y prestaciones gracias a las nuevas regulaciones.

Bety, egresada en 2023, describió un esquema común en hotelería donde el ingreso laboral se realiza mediante contratos de prueba y, de ser aprobados, se otorga un contrato de planta: "...de inicio te dan dos contratos de 45 días... si sales bien... ya te pueden decir 'te quedas', y te dan contrato por tiempo indeterminado".

Aunque actualmente la mayoría de los egresados cuentan con contratos permanentes, muchos de ellos son empleados de confianza. Según la Ley Federal del Trabajo (LFT), estos trabajadores tienen ciertas responsabilidades directivas o estratégicas, pero no pueden sindicalizarse. Esto implica que no tienen respaldo colectivo ni seguridad absoluta en su empleo, ya que su contrato puede finalizar en cualquier momento si se “pierde la confianza”. Gabriela, egresada en 2010, lo expresó así: “...yo soy gente de confianza... Pero para los de confianza, no [hay prestaciones como los sindicalizados]”.

Asimismo, algunas egresadas como Karime y Arlen han trabajado en la administración pública en plazas de confianza, sin contratos formales, lo que las ha dejado en situación de desempleo al finalizar las gestiones gubernamentales.

Otro grupo de egresados se desempeña en la docencia. Algunos lograron basificarse tras comenzar con contratos semestrales. Mónica, egresada en 2004, explicó: “...el primer semestre entré con dos materias, una fue la de prueba... si sales bien, luego te hacen un contrato indefinido”.

Sin embargo, otros casos revelan situaciones aún más precarias. Algunos egresados comenzaron como becarios, modalidad que según la LFT implica una relación no laboral, aunque a veces se les asignan responsabilidades similares a las de un empleado. Yolanda, egresada en 2017, compartió: “...el jefe decía que era una beca... no decía sueldo... creo que nada más tenían dos, tres empleados, y el resto, que éramos muchísimos, éramos becarios”.

En este tipo de relaciones laborales, caracterizadas por la ausencia de contrato formal, la falta de remuneración justa y la precariedad jurídica, se hace evidente la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes. Como sostiene Standing (2011), el precariado está definido por la inseguridad contractual, la falta de representación sindical y la imposibilidad de construir una narrativa ocupacional estable. Soledad, egresada en 2013, ejemplificó esta condición: “...no me hicieron firmar como tal un contrato. Fue de palabra... me pagaban por quincena únicamente y ya”.

Estos hallazgos confirman que la contratación en el sector turístico —y en otros sectores donde se insertan los egresados— está marcada por distintas formas de precariedad: desde la temporalidad y la flexibilidad funcional hasta la desprotección normativa. Aunque algunos logran acceder a contratos permanentes, otros lo hacen sin las garantías plenas de estabilidad, ni la posibilidad de ejercer derechos colectivos, lo que refleja un patrón estructural de vulnerabilidad laboral en el que convergen tanto las condiciones del mercado como las regulaciones laborales vigentes.

Salario suficiente: flexibilidad salarial

Otra dimensión relevante en el análisis de las condiciones laborales de los egresados es la referida al nivel de ingresos. En el contexto del trabajo precario, el salario insuficiente, la dependencia de ingresos variables y la falta de protección social asociada a dichos ingresos constituyen factores clave para evaluar la calidad del empleo (Guadarrama *et al.*, 2012; Standing, 2011). En el estudio de Santillán *et al.* (2024), los autores revelan que de 2002 a 2022 los egresados universitarios de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) y egresados de otro tipo de carreras (No-STEM) Educación, Artes y Humanidades, Ciencias Sociales, Administración, Derecho, Salud y Servicios han visto disminuidos sus ingresos en un 20% y 26.3%, respectivamente.

En este estudio, la evidencia empírica recabada muestra una diversidad de experiencias salariales, marcadas por la flexibilidad y la inestabilidad económica que enfrentan muchos trabajadores del sector turístico.

De acuerdo con sus testimonios, los egresados entrevistados pueden agruparse en tres categorías principales según su fuente de ingresos:

- Quienes se dedican a la docencia o investigación, ya sea en instituciones públicas o privadas de nivel medio superior o superior;
- Aquellos que han emprendido un negocio, relacionado o no con el turismo;
- Los empleados en empresas, tanto del sector turístico (como hoteles o actividades recreativas) como en otras industrias (tiendas departamentales, compañías telefónicas, etc.).

Entre quienes se desempeñan como docentes, los ingresos oscilan entre dos y tres salarios mínimos mensuales (aproximadamente entre 750 USD y 1125 USD), incluyendo pagos quincenales, aguinaldo y bonos de puntualidad. Quienes cursan estudios de posgrado becados también reportan ingresos en ese rango. Si bien estos montos ofrecen una relativa estabilidad, no necesariamente reflejan condiciones de trabajo decente, especialmente cuando los contratos son temporales o cuando no se garantiza continuidad laboral entre ciclos escolares.

En contraste, quienes trabajan en el sector turístico privado suelen tener sueldos —en promedio dos salarios mínimos mensuales, mismos que se complementa con propinas o comisiones. Este modelo de compensación variable puede representar ingresos altos en temporadas de mayor afluencia turística, pero es profundamente inestable y vulnerable a factores estacionales. Así, la estructura salarial en estos casos combina una base fija con una proporción significativa de ingresos sujetos a la demanda del mercado.

Bety, egresada en 2023 y empleada en un hotel, explicó: “El sueldo base neto por catorcena es de 8500 pesos... puede haber comisiones sobre venta... El salario que tengo base es en pesos y las comisiones ya son en dólares. Entonces, si sube el dólar, es un poco más de ingreso”.

Por su parte, Polo, guía de turistas federal egresado en 2012, reportó un salario base mensual de 36 mil pesos mexicanos (1807 USD), que puede incrementarse hasta los 60 mil (3011 USD) en temporada alta gracias a propinas y comisiones.

Zaira, quien trabajó en Xcaret, describió la forma en que las comisiones aumentaban su ingreso diario: “A lo mejor ganaba poquito más en Xcaret... el sueldo base era como de 370 diarios, y de comisiones al día yo casi siempre luchaba porque fueran los 400 pesos más mi sueldo”.

Sin embargo, la aparente bonanza salarial en algunos periodos no debe ocultar la realidad de que, como sostiene Martínez-Gayo (2019), en temporadas bajas, los ingresos disminuyen considerablemente. Además, aunque la Ley Federal del Trabajo (DOF, 2022) reconocía las propinas como parte del salario hasta 2025, en la práctica las aportaciones a la seguridad social se hacen sobre el salario base, lo que impacta negativamente en las prestaciones futuras (como pensiones, seguros o créditos).

En otras industrias, dos egresadas que trabajan en empresas no turísticas —como tiendas departamentales o compañías telefónicas— reportaron ingresos mensuales entre tres y cinco salarios mínimos (1125 USD a 1874 USD), lo que, aunque más estable, no necesariamente refleja un mejor equilibrio entre ingreso y condiciones laborales, especialmente si se trata de empleos de alta exigencia con jornadas extensas o baja movilidad.

Respecto al emprendimiento, las experiencias fueron contrastantes. Rosa (36 años, egresó en 2010) fundó su propia agencia de viajes tras haber trabajado en una mayorista. Reconoció los desafíos económicos y administrativos que enfrenta como pequeña empresaria: "Lo más difícil de ser emprendedora son los trámites... estamos batallando contra gigantes. Ser emprendedor genera una empresa que necesita moverse, necesita dinero, necesita publicidad... y cuando no vienes de una familia rica, todo se tiene que reinvertir".

En un caso distinto, Mirna (37 años, egresó en 2009) atiende un negocio familiar no relacionado con el turismo y, gracias a su consolidación, puede combinarlo con la docencia en una universidad privada, generando ingresos estables. En contraste, Yolanda (29 años, egresó en 2017) se encuentra en una etapa temprana de su emprendimiento. Ante la falta de capital, ella y su hermano se asignaron un salario mensual de solo 2400 pesos mexicanos (alrededor de 120 USD), es decir, menos de medio salario mínimo. Aun así, explicó que esta situación es posible porque viven con sus padres y esperan que sus ingresos mejoren a medida que el negocio se consolide.

Estas experiencias ilustran lo que Standing (2011) conceptualiza como una de las dimensiones clave del "precariado": la inestabilidad económica constante, incluso en casos donde los ingresos pueden ser altos temporalmente. La dependencia de ingresos variables, con pocas garantías y protección social limitada, constituye un riesgo estructural que afecta la calidad de vida, la posibilidad de planificación financiera y el desarrollo profesional sostenido de los egresados.

En suma, el análisis de los ingresos percibidos por los egresados muestra que, si existen casos de relativa estabilidad y éxito económico, la mayoría gana entre dos a cinco salarios mínimos. Cabe aclarar que, en los años recientes, el salario mínimo en México ha aumentado significativamente, de tal modo que actualmente con un salario mínimo pueden comprarse 1.8 canastas básicas (De la Rosa, 2025). Esto podría representar una pequeña mejoría para quienes perciben ingresos en empresas formales, pero no así para quienes se autoemplean.

Seguridad social: regulaciones, protecciones y garantías estatales

La seguridad social constituye un pilar fundamental del trabajo decente y una de las garantías esenciales reconocidas por la LFT en México (DOF, 2022). Esta normativa establece que todos los trabajadores formales tienen derecho a afiliarse a un sistema de seguridad social que brinde cobertura en salud, riesgos de trabajo, maternidad, invalidez, vejez y pensiones, entre otros beneficios. Sin embargo, como señalan Fajardo-Dolci *et al.* (2015), el acceso efectivo a estas protecciones no depende solo de su existencia legal, sino de su implementación concreta, de las condiciones del mercado laboral, así como de barreras personales, organizacionales, socioculturales y económicas para la utilización de los servicios de salud en México, aspectos profundamente vinculados con las dinámicas del trabajo precario.

En este estudio, se encontró que la mayoría de los egresados —salvo quienes cuentan con un emprendimiento propio o trabajan en negocios familiares— están afiliados a algún sistema de seguridad social, ya sea el IMSS o el ISSSTE. Este acceso garantiza servicios médicos y otras prestaciones mínimas de ley. Marina (43 años, egresada en 2007), quien trabaja en el sector educativo, menciona: "Pues tengo el ISSSTE. En el colegio también nos dan la prestación de seguro de gastos médicos mayores".

Susana (27 años, egresada en 2020) confirma también la cobertura básica: "Sí, tengo seguro social, tengo fondo de ahorro, tengo seguro de vida, tengo todas las prestaciones de ley".

Las reformas laborales más recientes, particularmente las aplicadas en 2023 y 2024, han buscado ampliar las garantías para los trabajadores: reducción de la jornada laboral, aumento de vacaciones, incorporación del estrés laboral como enfermedad profesional y regulación más estricta sobre la subcontratación. Estas reformas provocaron ajustes importantes en muchas empresas del sector turístico, como narra Zaira (32 años, egresada en 2014): "Nosotros trabajábamos nueve horas, eran ocho más la comida. Y de repente el gobierno le dice a Xcaret: ocho horas con todo y comida. Y Xcaret movió gente rapidísimo para que de un viernes a un lunes las jornadas estuvieran completamente cambiadas".

No obstante, los testimonios también revelan que en años previos las jornadas laborales se extendían con frecuencia más allá de lo permitido: "En 2014, mi horario era de ocho horas supuestamente, pero sí trabajaba a veces hasta 10, 11 horas" (Lidia, 34 años, egresada en 2013).

En términos de licencias y cuidados, algunas empresas aplican con rigor las disposiciones de ley. Gabriela (39 años, egresada en 2010) relata la forma en que su empresa respetó su licencia de maternidad durante la pandemia: "La empresa me acogió, me sacó de trabajar y me pagaban completo... cuando terminó mi permiso de maternidad, regresé a trabajar".

Más allá de las prestaciones mínimas, varios egresados que laboran en hoteles, aerolíneas u otras grandes empresas turísticas cuentan con beneficios adicionales que pueden representar una mejora considerable en su calidad de vida: alimentos gratuitos o a bajo costo, alojamiento con descuento, transporte, y uso de las instalaciones de la cadena o aerolínea. Lidia, por ejemplo, menciona los descuentos extendidos: "¿Y tienes descuento en Barceló, España? Sí, de hecho sí. Inclusive para familiares".

Bety (23 años, egresada en 2023) destaca un beneficio exclusivo del hotel donde trabaja: "La empresa tiene un beneficio muy padre... como hotelería, tienes derecho a noches gratis en diferentes hoteles de la marca".

En el caso de aerolíneas con presencia sindical fuerte, las condiciones pueden ser aún más favorables: "Los pagaban no doble, sino cuádruple... si trabajabas media hora de más, esa media hora te la pagaban" (Mónica, 44 años, egresada en 2004); "Teníamos boletos gratis, descuentos para familiares, vales de despensa, fondo de ahorro... todo muy respecto a la ley" (Lidia, 34 años).

No obstante, estas condiciones no son la norma. En empresas pequeñas, en emprendimientos informales o en aquellos negocios que están comenzando, la seguridad social y los derechos laborales frecuentemente están ausentes. Soledad (35 años, egresada en 2013) recuerda su experiencia en un restaurante turístico: "Trabajaba de 7 de la mañana a 11 de la noche... por cinco mil pesos al mes".

Además, es común que en estos contextos los egresados realicen múltiples tareas sin claridad en su rol o sin contrato formal. Con frecuencia se apela a la "versatilidad" como forma de aprendizaje, pero sin garantías de estabilidad ni protección: "Un día estás en cocina, otro en recepción, otro de guía... te dicen que así aprendes, pero no hay contrato ni seguridad".

El fenómeno de la alta rotación laboral en zonas turísticas refuerza la precariedad. La escasa retención de personal en destinos como Playa del Carmen se asocia al costo de vida elevado, a condiciones laborales intensas y a expectativas no cumplidas. Zaira lo describe así: "Siempre se necesita personal... la gente llega, no se adapta o no le gusta... hay mucha rotación. La hotelería es bien pagada, pero siento que es muy muy explotada".

Respecto a los sindicatos, aunque en teoría constituyen una vía para proteger los derechos laborales, en la práctica pueden reproducir prácticas corruptas. Como documenta Flores (2021), existen sindicatos “gansteriles” que buscan el control de contratos colectivos para lucrar con cuotas o incluso con parte de las propinas de los trabajadores. En destinos como la Riviera Maya, estar afiliado a un sindicato es un requisito informal para ser contratado en grandes hoteles, lo cual restringe la libertad de asociación. Si una persona no está afiliada, puede ser rechazada o despedida: “Para entrar a trabajar en ciertos hoteles necesitas estar sindicalizado. Si no, o te afilias o no te contratan” (información derivada de Tinoco, 2019).

En síntesis, aunque la mayoría de los egresados entrevistados reportan contar con seguridad social y prestaciones mínimas de ley, esta cobertura varía significativamente según el tamaño de la empresa, su ubicación, la presencia o no de sindicatos y la etapa del negocio. La segmentación del mercado laboral turístico en México permite identificar claramente zonas de protección y zonas de vulnerabilidad. Tal como advierte el enfoque del trabajo precario, las condiciones de inseguridad, informalidad, escasa protección y dependencia de factores externos (como la estacionalidad o el sindicato) siguen configurando un escenario laboral desigual e inestable, que impacta profundamente en las trayectorias profesionales de los egresados.

Trabajar en turismo: la decisión

Durante el proceso de investigación surgió una dimensión no prevista inicialmente: la carga simbólica y emocional de trabajar (o no) en el sector turístico por parte de quienes egresaron de una licenciatura orientada precisamente a este ámbito. Como se explicó en la sección metodológica, la convocatoria a entrevistas se realizó a través de redes sociales. Si bien tuvo buena recepción, pronto se evidenció un sesgo: quienes respondieron positivamente eran, en su mayoría, egresados que actualmente laboran en el sector turístico. La situación se hizo evidente cuando, al contactar a una egresada, ella declinó participar al no estar trabajando en el sector. Al explicarle que no era un requisito para la entrevista, accedió, y además propuso invitar a otra compañera en una situación similar. A partir de ello se modificó la convocatoria, subrayando que no era necesario desempeñarse en turismo para participar en el estudio.

De los 24 egresados entrevistados, solo tres no han trabajado nunca en el sector turístico. El resto, en algún momento de su trayectoria, ha estado vinculado a esta industria, aunque de forma discontinua o temporal. Este dato por sí mismo refleja la centralidad del turismo como espacio laboral, pero también la dificultad de mantenerse en él a largo plazo, especialmente para quienes enfrentan situaciones de vulnerabilidad laboral, familiar o económica.

En el caso de las mujeres que actualmente trabajan en hotelería, un patrón observable es que son, en su mayoría, solteras y sin hijos. Esto contrasta con las trayectorias de otras egresadas que, al formar una familia, encontraron inviable sostener el ritmo de trabajo exigido en este sector. Ceci (38 años, egresada en 2008), por ejemplo, señala cómo la falta de horarios fijos y la rotación constante de turnos dificultaron su permanencia: “Te rotaban cada que se les antojaba... Y con los niños, pues no podías. Sí, pues era complicado, aunque ya iban a la escuela y demás”.

Zaira (32 años, egresada en 2014) coincide en que la carga horaria afectó profundamente su vida personal y el vínculo con su hija: “Me di cuenta del tiempo que estaba invirtiendo en la empresa, el tiempo que estaba dejando a mi bebé. En la guardería no eran ocho horas, eran doce... la dejaba a las siete, tomaba el camión, salía a las cinco, y la recogía hasta las seis y media o siete”.

Estas experiencias reflejan cómo el turismo, particularmente en sus formas más estructuradas como la hotelería, impone una organización del tiempo que colisiona con las responsabilidades de cuidado, afectando sobre todo a las mujeres. Tal como advierte el enfoque del trabajo precario, la disponibilidad permanente y la flexibilidad unidireccional (a favor del empleador) tienden a excluir a quienes no pueden ajustarse a esa lógica de inmediatez y rotación constante.

Por otra parte, también se observa que el deseo de “ejercer la carrera” es un motor significativo para muchos egresados, incluso cuando sus condiciones previas eran estables o relativamente favorables. Erika (46 años, egresada en 2004) inició su vida laboral como auxiliar administrativa en una empresa constructora y con buen sueldo, pero eventualmente renunció para insertarse en la hotelería, motivada por el deseo de trabajar en el sector para el cual se formó: “Después de trabajar en Telcel, yo dije, no, ya quiero ejercer mi carrera”.

Este mismo impulso fue compartido por Zaira, quien regresó a un destino turístico después de haber hecho ahí sus prácticas profesionales: “Como yo había hecho unas prácticas en Xcaret, decidí regresar”.

El caso de Oscar (37 años, egresado en 2014) muestra una tensión distinta, pero igualmente vinculada al trabajo precario: la contradicción entre el ideal profesional y la necesidad económica. Aunque inicialmente se empleó en una financiera, posteriormente decidió ser mesero en un bar de Playa del Carmen, impulsado por la posibilidad de mejores ingresos: “Yo no quería ser mesero... pensaba que no era aceptable para mi casa. Yo estudié una carrera universitaria para, se supone, algo más; no para ser mesero. Pero yo sabía que había dinero”.

Esta cita da cuenta de un fenómeno recurrente en los mercados laborales turísticos: la contradicción entre el prestigio simbólico de ciertos empleos y su rentabilidad económica. En contextos donde los empleos formales son escasos o mal remunerados, muchas personas aceptan trabajos que consideran “inferiores” a su formación, pero que representan una vía inmediata de ingreso.

En contraste, Soledad (35 años, egresada en 2013) muestra cómo la renuncia a un trabajo en turismo, motivada por razones personales y familiares, puede generar sentimientos de frustración o pérdida de identidad profesional. En su caso, la imposibilidad de compatibilizar los horarios laborales con la crianza de su hijo derivó en una crisis emocional que la llevó a acudir a terapia: “Extraño ese ambiente. Extraño la gente. No sé, no sé explicarlo... sí fui un ratito a terapia porque, pues no dedicarse a lo que uno estudió...”.

Esta tensión entre vocación, condiciones laborales y estabilidad personal está en el centro del análisis del trabajo precario, que no solo alude a la ausencia de derechos o a bajos salarios, sino también a la fragilidad de los proyectos de vida contruidos alrededor del trabajo. En contextos como el turístico, donde las exigencias de disponibilidad son altas y las condiciones laborales inestables, muchas trayectorias profesionales se ven fragmentadas, interrumpidas o desplazadas hacia otros sectores.

En suma, la decisión de trabajar (o no) en turismo no depende exclusivamente de la formación profesional o del interés por el sector, sino de una compleja red de factores: disponibilidad de tiempo, condiciones familiares, expectativas de ingreso, estabilidad emocional y sentido de realización. Lo que emerge de estas voces no es solo un diagnóstico laboral, sino una reflexión profunda sobre los límites estructurales que impone el mercado turístico y sobre los costos personales que muchas veces conlleva el ejercer —o dejar de ejercer— la carrera elegida.

Discusión

La información presentada permite identificar algunos aspectos relevantes en las condiciones laborales de personas egresadas de la Licenciatura en Turismo en un caso particular de la UAEMex, el Centro Universitario UAEM Texcoco, los cuales no son agotados en este trabajo, pero permiten abrir el trabajo exploratorio. Las cuatro categorías de análisis nos muestran, por un lado, las condiciones laborales desde el ámbito más objetivo, es decir desde las condiciones más propiamente materiales y, por el otro, los aspectos subjetivos de las experiencias en torno a las condiciones básicas identificadas. En el primer aspecto, el análisis nos permitió ver que las condiciones laborales de estas y estos jóvenes profesionistas son diversas y que, aunque se han presentado en los últimos años diversas adecuaciones en las políticas laborales mexicanas que han favorecido diversas condiciones en lo formal, se ha avanzado hacia un empleo decente, aún prevalecen aspectos que permiten seguir identificando algunos rasgos de precariedad en estos empleos.

Sin embargo, como se señaló, la dimensión subjetiva del trabajo (Neffa, 2003) es relevante en diversos sentidos, pero en particular respecto a que tanto la estabilidad-seguridad como la precariedad no solo se constituyen de elementos o condiciones tangibles o materiales. Estos aspectos se conforman de la vivencia personal, la construcción de sentido y la naturaleza heterogénea de las experiencias. En particular, los elementos subjetivos que destacan en la presente exploración indagatoria se sintetizan en a) la sensación de incertidumbre a partir de las opciones laborales disponibles; b) el reconocimiento de condiciones precarias existentes, ya sea en el área del turismo o no, asociando consecuentemente con ello una conciencia y asunción de riesgos en la opción elegida; c) frustración por expectativas profesionales no cumplidas, agudizándose en el caso de las mujeres con dependientes debido a las múltiples barreras por condición de género; y d) persistencia, no obstante lo anterior, del anhelo por no ver diluida su identidad profesional.

Las experiencias y sus significados en torno a estas condiciones precarias impactan así en el bienestar mental, lo que debe considerarse dentro los riesgos psicosociales del ambiente laboral (Neffa, 2018). Estos aspectos son profundamente relevantes y merecen la atención, en cualquier ámbito laboral, para la búsqueda de estrategias, en diferentes dimensiones, que permitan el avance hacia un panorama con mayor seguridad, estabilidad y bienestar laboral, en este caso, en el ámbito del turismo.

Conclusiones

Los hallazgos de este estudio permiten comprender al turismo no solo como un sector económico dinámico, sino como un espacio laboral caracterizado por distintos niveles de flexibilidad, inestabilidad y segmentación. A partir de los testimonios de 24 egresados y egresadas de una licenciatura en turismo, se identificaron patrones que permiten analizar el vínculo entre las trayectorias profesionales y las condiciones precarias que atraviesan este mercado de trabajo.

En primer lugar, el tipo de contratación muestra un predominio de esquemas flexibles y temporales, especialmente en los primeros años de experiencia laboral o en empresas turísticas pequeñas. Aunque persisten ciertas resistencias por parte de los empleadores, las reformas laborales recientes —que limitan los contratos a prueba, regulan la subcontratación, incrementan el salario mínimo y amplían el periodo de vacaciones, entre otras garantías— han contribuido a mejorar las condiciones laborales de las personas licenciadas en turismo egresadas del Centro Universitario UAEM Texcoco. Cabe destacar que estos cambios son atribuibles a las disposiciones legales y no directamente de los empleadores. De este modo, aquellos que egresaron cuando las leyes laborales del periodo neoliberal estaban en vigor experimentaron mayores niveles de precariedad, pero a partir de 2019 esta tendencia empezó a revertirse y fueron comentadas por los propios entrevistados.

Respecto al salario, se constató una alta heterogeneidad de ingresos, incluso dentro del propio sector turístico. Mientras que los trabajadores con cargos de decisión o que combinan sueldo base con propinas y comisiones pueden alcanzar ingresos considerables, quienes dependen exclusivamente de un salario fijo, especialmente en puestos operativos o en emprendimientos incipientes, enfrentan ingresos muy bajos. Esta desigualdad se agrava en temporadas bajas, cuando el flujo de turistas y, por tanto, las propinas y comisiones disminuyen drásticamente. A ello se suma un problema estructural: hasta 2025 las propinas estaban reconocidas como parte del salario por la Ley Federal del Trabajo (DOF, 2022), pero las aportaciones a la seguridad social no las contemplan, afectando las futuras pensiones y el acceso a servicios de salud adecuados.

En cuanto a la seguridad social, se observó una división clara: quienes laboran en instituciones formales (hoteles de cadenas, aerolíneas, instituciones educativas, administración pública) gozan de acceso a servicios de salud, licencias, fondo de ahorro, vacaciones y otros beneficios. No obstante, estos derechos están condicionados por el tipo de contrato, la antigüedad y el cargo ocupado. Las prestaciones adicionales como descuentos, alojamiento o transporte revelan prácticas compensatorias que, aunque útiles, no sustituyen la seguridad estructural. Por otro lado, quienes trabajan en pequeñas empresas turísticas o como emprendedores enfrentan una situación de mayor vulnerabilidad, al carecer de afiliación a instituciones de seguridad social o al depender de ingresos irregulares. La alta rotación de personal en los destinos turísticos es tanto causa como consecuencia de esta fragilidad, reforzando un ciclo de informalidad e inestabilidad.

Finalmente, los testimonios sobre la decisión de trabajar en turismo permiten problematizar la relación entre formación académica, vocación profesional y mercado laboral. Si bien muchos egresados expresan un deseo genuino de desarrollarse en el sector turístico, factores como los bajos salarios, la carga horaria, la rotación de turnos y la incompatibilidad con las responsabilidades familiares (especialmente para mujeres con hijos) los orillan a abandonar el sector. Algunas experiencias relatan frustración, sentimientos de pérdida o culpa por no ejercer la carrera. Estos dilemas muestran cómo el trabajo precario no solo afecta las condiciones materiales, sino también las dimensiones subjetivas del empleo: el reconocimiento, el sentido de identidad, la continuidad biográfica.

En conjunto, los hallazgos reflejan un panorama laboral fragmentado y vulnerable, donde la pertenencia al sector turístico no garantiza condiciones dignas ni estables. La precariedad no solo se manifiesta en los contratos, los ingresos o la seguridad social, sino en las decisiones forzadas, las trayectorias discontinuas y las renunciaciones personales. Aunque existen casos de movilidad ascendente y estabilidad relativa, estos son más la excepción que la regla. Así, este estudio confirma que el turismo, pese a su potencial económico y simbólico, reproduce muchas de las lógicas del trabajo precario en el México contemporáneo.

Conflicto de interés

Los autores no tienen conflicto de interés con la investigación realizada.

Referencias

- Balbuena, A., & López, A. (2023). Percepción de las camareras de piso de la Riviera Maya y la Costa del Sol sobre su precariedad laboral. *Cuadernos de Turismo*, (51), 189-210. <https://doi.org/10.6018/turismo.571511>
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 233-261. <https://static1.squarespace.com/static/5a36f1400abd0420bf59145f/t/5aa55f7571c10b34dde6e770/1520787319347/Una+familia+de+indices+de+trabajo+decente.pdf>
- Bordas, J., & Pinilla, F. J. (2020). ¿Trabajo decente o trabajo indecente?. *Tendencias Sociales. Revista de Sociología*, (5), 80-101. <https://doi.org/10.5944/ts.5.2020.27749>
- Bryman, A. (2004). *Social research methods*. Oxford University Press.
- Cañada, E. (2015). *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Icaria.
- Cañada, E. (2016). *Externalización del trabajo en hoteles. Impactos en el departamento de pisos*. AlbaSud. <https://www.albasud.org/publicacion/es/74/externalizacion-del-trabajo-en-hoteles-impactos-en-los-departamentos-de-pisos>
- Cañada, E. (2018). Too precarious to be inclusive? Hotel maid employment in Spain. *Tourism Geographies*, 20(4), 653-674. <https://doi.org/10.1080/14616688.2018.1437765>
- Cañada, E. (2019). Trabajo turístico y precariedad. En E. Cañada & I. Murray (eds.), *Turistificación global* (pp. 267-287). Icaria, Antrazyt.
- Casado, J. M., Seva, J., Simón, H., & Simón-Albert, R. (2022). La precariedad laboral en el turismo en España. *Economía Industrial*, (426), 45-53. <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/426/CASADO,%20SEVA,%20SIMON%20Y%20SIMON%20ALBERT.pdf>
- Cuevas, H. (2015). Precariedad, precariado y precarización. Un comentario crítico desde América Latina a *The Precariat. The New Dangerous Class* de Guy Standing. *POLIS, Revista Latinoamericana*, (40), 1-13. <https://journals.openedition.org/polis/10754>
- DataTur. (2025). *Indicador trimestral del empleo turístico*. Gobierno de México. <https://datatur.sectur.gob.mx/SitePages/itet.aspx>
- De la Rosa, E. (10 de enero de 2025). Salario mínimo: ¿Qué tan cerca o lejos está de ser un ingreso digno?. *El Economista* (en línea). [https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/salario-minimo-que-cerca-lejos-esta-ingreso-digno-20250110-741283.html#:~:text=A%20partir%20del%201%20de%20enero%20del,pesos%2C%20un%20aumento%20de%2012%20por%20ciento.&text=%E2%80%99CS%3AD%2C%20de%20hecho%2C%20la%20meta%20\(del%20gobierno\),2.5%20canastas%20b%C3%A1sicas%20al%20terminar%20el%20sexenio](https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/salario-minimo-que-cerca-lejos-esta-ingreso-digno-20250110-741283.html#:~:text=A%20partir%20del%201%20de%20enero%20del,pesos%2C%20un%20aumento%20de%2012%20por%20ciento.&text=%E2%80%99CS%3AD%2C%20de%20hecho%2C%20la%20meta%20(del%20gobierno),2.5%20canastas%20b%C3%A1sicas%20al%20terminar%20el%20sexenio)
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (18 de mayo de 2022). *Ley Federal del Trabajo*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Divina, M. E. (2014). Precarious work undermines decent work: the unionized hotel workers' experience. *DLSU Business & Economics Review*, 24(1), 13-26. <https://doi.org/10.59588/2243-786X.1290>
- Duvernoy, R., & Joseph, B. E. (21 de marzo de 2018). Prácticas profesionales: ¿Sinergia o explotación?. *Círculo de Escritores*. <http://hdl.handle.net/20.500.11777/3588>
- ESOPE. (2005). *Precarious employment in Europe: a comparative study of labor market related risks in flexible economies*. https://cordis.europa.eu/docs/projects/files/HPSE/HPSE-CT-2001-00075/82608321-6_en.pdf

- Facultad de Turismo y Gastronomía UAEM (2024). *Plan de estudios 2024*. Universidad Autónoma del Estado de México.
https://turismoygastronomia.uaemex.mx/media/attachments/2024/06/14/reestructuracion_ltu_final_digital-1.pdf
- Fajardo-Dolci, G., Gutiérrez, J. P., & García-Saisó, S. (2015). Acceso efectivo a los servicios de salud: *operacionalizando la cobertura universal en salud*. *Salud Pública de México*, 57(2), 180-186.
<https://www.scielosp.org/pdf/spm/2015.v57n2/180-186/es>
- Flick, U. (2018). *Introducción a la Investigación cualitativa* (Traducido por Tomás del Amo). Ediciones Morata.
- Flores, V. (26 de julio de 2021). La CROC, las propinas y el sindicalismo gansteril. *Sin Reserva*.
<https://sinreserva.com.mx/la-croc-las-propinas-y-el-sindicalismo-gansteril/166097/>
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., & Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003&lng=es&tng=es
- Gamero, J. (2011). De la noción de empleo precario al concepto de trabajo decente. *Derecho & Sociedad*, (37), 117-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792226>
- Ghiotto, L., & Pascual, R. F. (2013). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo. *Página12*. https://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces_en_el_fenix/010-fenix.pdf
- Gibbs, G. (2013). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa* (Vol. 6). Morata.
- González, A., Montúfar, B., & Luna, E. (2018). La dimensión de la vulnerabilidad y la subjetividad a partir de los trabajadores operativos hoteleros. En R. J. Salinas, C. Uribe, & M. A. Carrillo (coords.), *El mundo del trabajo: realidades, desafíos y oportunidades*. 57-70. EÓN-Universidad Autónoma de Querétaro.
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032012000200002&script=sci_arttext
- Ioannides, D., Gyimóthy, S., & James, L. (2021). From liminal labor to decent work: a human-centered perspective on sustainable tourism employment. *Sustainability*, 13(2), 851. <https://doi.org/10.3390/su13020851>
- Jiménez, A. D. J. (1993). *Turismo: estructura y desarrollo. La estructura funcional del turismo internacional y la política turística de México. Desarrollo histórico. 1945-1990*. McGraw-Hill Interamericana.
- Lanari, M. E. (2005). *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Lee, D., Hampton, M., & Jeyacheya, J. (2015). The political economy of precarious work in the tourism industry in small island developing states. *Review of International Political Economy*, 22(1), 194-223.
<https://doi.org/10.1080/09692290.2014.887590>
- Mantecón, A., Milano, C., & Huete, R. (2025). Precarious work and tourism labour regimes: insights from Benidorm. *Tourist Studies*, 25(2). <https://doi.org/10.1177/14687976251338442>
- Martínez-Gayo, G. (2019). ¿Empleos cinco estrellas? Reflexión sobre la precariedad laboral en la hostelería española. *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio*, 3(2), 1-15.
<https://doi.org/10.21071/riturem.v3i2.12283>
- Martínez-Gayo, G., & Martínez, V. (2020). Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 18(4), 649-665.
<https://doi.org/10.25145/j.pasos.2020.18.046>
- Medina, L. (1999). *El diseño curricular. Análisis de la licenciatura en turismo de la UAEM*. UAEM.
- Melián, S. (2025). Calidad del empleo en el sector turístico. *PASOS Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 23(1), 25-40. <https://doi.org/10.25145/j.pasos.2025.23.002>
- Méndez Sosa, D. C. M., Vargas Martínez, E. E., & Román Sánchez, Y. G. (2021). Precariedad laboral en el sector hotelero. Caso de Estudio: Chapultepec-Polanco de la Ciudad de México. *Revista Científica Compendium*, 24(46), 2-2.

- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Asociación Trabajo y Sociedad, CONICET.
- Neffa, J. C. (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: el marco teórico de la investigación*. Universidad Nacional del Nordeste. <http://hdl.handle.net/11336/117011>
- Oehmichen, C. (2023). Trabalhos atípicos e cultura do trabalho no mundo do turismo em Cancún, México. *ABYA-YALA: Revista sobre Acesso à Justiça e Direitos nas Américas*, 7(1), 120-146. <https://periodicos.unb.br/index.php/abya/article/view/48343/38610>
- QS World University Rankings by Subject (2022). Hospitality & Leisure Management. (en línea). <https://www.topuniversities.com/university-subject-rankings/hospitality-leisure-management/2022?page=2>
- Rosales, R. A., Mendoza, M. Á., & Quintana, L. (2023). Análisis espacial de la desigualdad salarial y la precariedad laboral en el sector turístico mexicano. *Contaduría y Administración*, 68(2). e392. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4828>
- Ruiz, A. G. (2015). La peculiar reforma laboral mexicana de 2012. Derecho global. *Estudios sobre Derecho y Justicia*, 1(1), 85-108. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i1.43>
- Santillán, A. S., Ávila, R., Cruz, R., Jiménez, R. R., & Temoltzi, R. (2024). Análisis de la precariedad laboral de los jóvenes universitarios según la carrera de egreso. *Acta Universitaria*, 34, 1-20. <https://doi.org/10.15174/au.2024.4079>
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2005). *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO.
- Somavía, J. (1 de mayo de 2000). *Trabajo para todos: un camino de Solidaridad y Justicia. Discurso en presencia del Papa Juan Pablo II* [Comunicado de prensa OIT/00/15]. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008570/lang--es/index.htm
- Somavía, J. (2001). Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global. *Boletín Cinterfor*, 151, 177-186. https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/oit34.pdf
- Somavía, J. (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. En Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101a reunión, Ginebra, Suiza. <https://www.ilo.org/es/resource/declaracion-de-la-oit-sobre-la-justicia-social-para-una-globalizacion-0>
- Standing, G. (2002). De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 121(4), 487-501. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/De-las-Encuestas-sobre-la-Seguridad/995274756302676>
- Standing, G. (2011). *The precariat: the new dangerous class*. Bloomsbury Academic. <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/58691>
- Standing, G. (2014). The precariat. *Contexts*, 13(4), 10-12. <https://doi.org/10.1177/1536504214558209>
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- Tinoco, J. (27 de junio de 2019). Sindicatos tienen buenas expectativas de contratación de personal por vacaciones de verano. *El Sol de Acapulco*. <https://oem.com.mx/elsoldeacapulco/local/sindicatos-tienen-buenas-expectativas-de-contratacion-de-personal-por-vacaciones-de-verano-guerrero-acapulco-turismo-travel-mexico-playas-restaurantes-17025427.app.json>
- Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex). (2006). *Transformación de las Unidades Académicas Profesionales en Centros Universitarios* [Gaceta Universitaria]. <http://web.uaemex.mx/gaceta/pdf/gacetass%202006/gaceta%20marzo%20ext.pdf>
- Vejar, D. J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, (23), 147-168. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712014000200008&lng=es&tln=es

- Winchenbach, A., Hanna, P., & Miller, G. (2019). Rethinking decent work: the value of dignity in tourism employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1026–1043. <https://doi.org/10.1080/09669582.2019.1566346>
- World Tourism Organization and International Labour Organization. (2014). *Measuring employment in the tourism industries – Guide with best practices*. UNWTO. <https://www.e-unwto.org/doi/book/10.18111/9789284416158>
- World Travel & Tourism Council (WTTC). (2026). *Turismo global con impacto económico récord de once billones*. <https://www.tourismandsocietytt.com/noticias-y-newsletter/2026/2026-enero/ultimas-noticias/wttc-turismo-global-con-impacto-econ%C3%B3mico-r%C3%A9cord-de-once-billones>
- Zampoukos, K. (2022). Precarious jobs, precarious people in times of a pandemic: the impact on tourism workers and spaces of work. En A. Stoffelen (ed.), *Handbook of tourism impacts* (pp. 183-195). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800377684.00023>