

## EL EMPLEO TURÍSTICO EN PUERTO VALLARTA: DEL COVID-19 A LA GRAN RENUNCIA TOURIST EMPLOYMENT IN PUERTO VALLARTA: FROM COVID-19 TO THE GREAT RESIGNATION

María de los Ángeles Huízar Sánchez\*, Jorge Luis López Ramos\*\* y Lorena Trinidad Medina Esparza\*\*\*

\* Universidad de Guadalajara, Puerto Vallarta, Jalisco | [delosangeles.huizar@academicos.udg.mx](mailto:delosangeles.huizar@academicos.udg.mx) | <https://orcid.org/0000-0002-8051-4241>

\*\* Centro de Investigación para el Desarrollo Turístico Sustentable, Puerto Vallarta, Jalisco | [jllopez@cides.edu.mx](mailto:jllopez@cides.edu.mx) |

<https://orcid.org/0000-0002-2290-7004>

\*\*\*Universidad de Guadalajara, Autlán de Navarro, Jalisco | [lorena.esparza@academicos.udg.mx](mailto:lorena.esparza@academicos.udg.mx) | <https://orcid.org/0000-0002-2342-1380>

ENTREGADO: 30/06/2024

ACEPTADO: 31/10/2024

CC BY-NC-SA 4.0: [HTTPS://CREATIVECOMMONS.ORG/LICENSES/BY-NC-SA/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) 

**Resumen:** En el presente trabajo se analizan las condiciones que presenta el mercado laboral de Puerto Vallarta, México, con el fin de establecer las circunstancias que subyacen en el déficit de trabajadores que experimentan las empresas turísticas tras la pandemia de Covid-19 y si se ajustan al fenómeno social de la gran renuncia.

La investigación es de tipo cualitativo y se realizó mediante entrevistas en profundidad a trabajadores del sector turístico. Los resultados visibilizan las vicisitudes que afrontaron los empleados del sector durante la crisis sanitaria que se caracterizó por despidos, falta de indemnizaciones y un estado de abandono total por parte de los empleadores y las autoridades, así como las oportunidades que los trabajadores encontraron en otros sectores y actividades, lo que constituye el mayor reto de las empresas turísticas para recuperar su planta laboral ahora que se acelera la recuperación de la actividad turística a nivel global.

**Palabras clave:** turismo, empleo, pandemia, gran renuncia, Puerto Vallarta

**Abstract:** The objective of this work is to analyze the conditions presented by the labor market in Puerto Vallarta, Mexico in order to establish the circumstances underlying the deficit of workers experienced by tourist companies after the Covid-19 Pandemic and whether the conditions are in line with the social phenomenon of The Great Resignation.

The research is qualitative and was conducted through in-depth interviews with workers in the tourism sector. The results highlight the vicissitudes faced by sector employees during the health crisis characterized by layoffs, lack of compensation and a state of total abandonment by employers and authorities, as well as the opportunities they encountered in other sectors and activities, which constitute the greatest challenge for tourism companies to recover their work plant now that the recovery of tourism activity at a global level is accelerated.

**Key words:** tourism, employment, pandemic, Great Resignation, Puerto Vallarta

### 1. INTRODUCCIÓN

La actividad turística se distingue por ser una de las principales fuentes de empleo a nivel global, a la que la Organización Mundial del Turismo atribuye uno de cada diez empleos, sin embargo, en los últimos años el debate sobre el empleo turístico va más allá del número de puestos que genera para centrarse en las condiciones del empleo, ya que estudios recientes colocan a este sector entre los de mayor precariedad laboral.

En 2020, con la llegada de la pandemia de Covid-19 al continente americano la actividad turística resultó una de las más afectadas, generando una crisis económica en los países latinoamericanos, altamente dependientes del turismo, que se reflejó en el cierre de empresas del sector y en la pérdida masiva de empleos que dejaron a la deriva a un gran número de trabajadores que se vieron obligados a insertarse en otros sectores, sin embargo, aquellos que

conservaron su empleo debieron enfrentar condiciones que acentuaron la precariedad del empleo turístico.

Una vez controlada la emergencia sanitaria comenzó un proceso de reactivación de la economía y de recuperación para el sector turístico, el cual se vio en la necesidad de reclutar trabajadores para normalizar la operación de sus servicios. Sin embargo, la situación no fue tan sencilla como se esperaba, ya que por primera vez la oferta de empleo superó a la demanda, generando escasez de trabajadores en este y otros sectores, que dieron origen a un fenómeno social al que se denominó «la gran renuncia», el cual se caracteriza por la renuencia del sector laboral a regresar a sus anteriores empleos tras la pandemia de Covid-19.

En virtud de lo anterior, el objetivo del presente trabajo radica en analizar las condiciones del empleo turístico de Puerto Vallarta con el fin de indagar sobre los factores que inciden en la decisión de los trabajadores de regresar, o no, a sus empleos previos y si estos se ajustan al fenómeno social de la gran renuncia.

Para dar respuesta a estas cuestiones se optó por una investigación cualitativa, desarrollada mediante encuestas a trabajadores del sector turístico, que permitieron dar cuenta de las condiciones que enfrentaron durante las etapas prepandemia, durante la pandemia y pospandemia, las cuales fueron decisivas en su decisión de reintegrarse a sus empleos anteriores o renunciar de forma definitiva al sector turístico.

## **2. LA REVISIÓN TEÓRICA**

### **2.1. El empleo turístico**

Desde sus inicios, la actividad turística se ha distinguido por su capacidad para generar empleos, una de las características que se destacan como positivas e impulsa a diversas naciones a adoptarla con el objetivo de paliar los efectos adversos del desempleo y como un impulsor de su desarrollo, sin embargo, en los últimos años la discusión se ha centrado en el tipo y la calidad del empleo que genera.

Cooper et al (2007) explican la situación del empleo turístico a través de una pirámide cuya base es amplia y se compone de puestos operativos que demandan bajos niveles de cualificación, mientras que, en la parte media, se encuentran puestos administrativos o que requieren habilidades específicas, de manera que en la reducida cima de la pirámide se encuentran los escasos puestos directivos que genera esta actividad.

A esta distribución del trabajo se suman las condiciones propias de una actividad global marcada por la estacionalidad de su producto, a la que están sujetas las empresas que integran su cadena de valor y en consecuencia los empleos que genera, los cuales, en su mayoría adquieren un carácter temporal, sobre todo para los puestos operativos, los cuales son manipulados por las empresas para cubrir las temporadas de intensa demanda y después se deshacen de ellos o establecen medidas para reducir los salarios y mantener la plantilla mínima de trabajadores que les permita operar al llegar nuevamente la temporada alta, dando paso a un ciclo continuo que no otorga certeza o estabilidad laboral alguna al trabajador.

## **2.2. La precariedad del empleo turístico**

Como ya se señaló antes, el conjunto mayoritario de trabajadores que conforman el mercado laboral turístico, presenta menor cualificación, condición que los coloca en una posición de vulnerabilidad como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010) al establecer que el turismo se hace de los trabajadores con menor educación, mujeres, inmigrantes y jóvenes en su primer empleo, es decir, grupos vulnerables de la población.

Por su parte, Cañada (2017) atribuye el incremento de la vulnerabilidad en las condiciones de trabajo a factores como el aumento del poder corporativo sobre los trabajadores, los mecanismos de flexibilidad laboral y las políticas neoliberales, factores que, de acuerdo con Rubí y Palafox (2020, p. 133), son «resultado de las estrategias que el capital utiliza para la acumulación, mediante el despojo de las prestaciones laborales que el Estado ha promovido para la consolidación del mercado» y que en conjunto dan forma a las dimensiones temporal, organizacional, económica y social de la precariedad laboral que envuelve a los trabajadores del turismo, que, de acuerdo con Martínez-Gayo (2019), conforma la precariedad laboral en el sector turístico y se caracteriza por empleos temporales, bajos salarios, amplias jornadas laborales, horarios antisociales y la multifuncionalidad, condiciones que colocan en tela de juicio su papel como promotor del desarrollo de las comunidades.

## **2.3. El impacto de la pandemia de Covid-19 en el empleo**

Trabajos como los de Rubí y Palafox, 2017; Cañada, 2019; o Huízar et al., 2019 describen las condiciones de trabajo previas a la pandemia de Covid-19 en diversos destinos turísticos en los que prevalecen las características de precariedad laboral antes señaladas, sin embargo, la crisis desatada por esta pandemia le dio mayor visibilidad a esta situación y agudizó las condiciones laborales de los trabajadores.

Si bien esta realidad afectó a los países más avanzados que cuentan con sistemas de protección laboral, como seguros de desempleo el escenario en los países menos avanzados fue diametralmente distinta, ya que estos, además de no contar con esquemas de protección al trabajador, presentan un elevado nivel de informalidad en el trabajo. Tan solo en México, la tasa de informalidad laboral en 2020 superaba el 56% % de la población mayor de 15 años, según datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2020).

Latinoamérica resultó la región más afectada con la pérdida de empleo de acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI) (2020), situación que se deriva de la informalidad, el elevado número de empleos que requiere contacto personal y las reducidas opciones de realizar estas actividades mediante teletrabajo. Organizaciones como CEPAL-OIT (2020) estiman que se perdieron 47 millones de empleos, incrementando en 11% la desocupación abierta, durante el segundo trimestre de 2020, resultando afectados principalmente, los grupos más vulnerables, entre los que destacan los jóvenes y las mujeres (CEPAL-OIT, 2020).

La situación de cada país con respecto a la pandemia fue distinta, ya que se adoptaron diversas medidas para atender la contingencia y sus efectos. Las acciones más frecuentes se enfocaron en el cierre de fronteras, confinamiento de la población, restricciones a la movilidad

y la selección de actividades económicas esenciales, de las que el turismo fue excluido, condición que de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2020) provocó una contracción, tanto de la oferta como de la demanda e incidió directamente en la reducción de empleos, convirtiéndolo en una de las actividades económicas más afectadas, perjudicando fuertemente a los trabajadores del sector, ya que según el WTTC (2020) en este año se perdieron 62 millones de puestos de trabajo en las actividades relacionadas con el turismo a nivel global, es decir, el 18.5 % de los 334 millones que había en 2019.

El cierre masivo de empresas turísticas aceleró el desempleo en el sector, sin embargo, éste se acentuó en los empleos operativos de atención directa al turista, los cuales se caracterizan por ser ocupados por personas con menor cualificación y solo se conservaron los puestos administrativos que se podían realizar de forma remota, los cuales corresponden al personal más cualificado. Es decir, el personal más vulnerable quedó a la deriva, sin el apoyo de las empresas que se ocuparon solamente de su propia permanencia, ni de las autoridades responsables de su bienestar, ya que se vieron inmersas en la lucha por contener y mitigar los efectos del virus.

Ante este panorama desolador y después de una prolongada espera de recuperación de la actividad turística, los trabajadores del turismo se vieron obligados a incursionar en otros sectores activos durante la pandemia y debieron convertirse en emprendedores forzados para subsistir o sumarse a las nuevas modalidades de empleo a través de plataformas digitales, como señala Huízar (2023), principalmente en el reparto de alimentos y paquetería que presentaron un importante crecimiento durante el periodo de confinamiento.

Todo parece indicar que el prolongado periodo de pandemia y la lenta reactivación del sector turístico brindaron a los trabajadores el tiempo suficiente para reflexionar sobre su situación anterior en las empresas turísticas en comparación con sus circunstancias recientes, lo que les llevó a evaluar su regreso al empleo turístico, y para muchos, significó tomar la decisión de no regresar a su actividad anterior una vez que se normalizó la situación y las empresas turísticas volvieron a operar de forma regular, dando paso a un fenómeno social al que se ha denominado como la gran renuncia.

### **3. LA GRAN RENUNCIA**

De acuerdo con Soria (2021, p. 25), el término «gran renuncia» se atribuye a Anthony Klotz, quien definió este fenómeno social como «el patrón de comportamiento que está provocando que millones de trabajadores dejen sus trabajos en masa», el cual se presume surgió en los Estados Unidos de América en 2021, tras la vuelta al trabajo después de la pandemia de Covid-19, ya que según Egan (2021) en agosto de ese año se presentó la tasa de renuncia más alta registrada desde el año 2000, con 4.3 millones, es decir, el 2.9 % de la población activa renunció en el mes de agosto y el 2.7 % en julio del mismo año. De igual forma, en el estudio recogido en Gittleman (2022) se establece que los trabajos con mejor remuneración fueron los que presentaron menos renuncias, mientras que los sectores de arte, entretenimiento y recreación así como los servicios de alojamiento y alimentación, que engloban las principales

actividades turísticas, son los que presentaron una mayor tasa de abandono con el 3.7 % y el 6.9 % respectivamente.

Para Núñez (2021), en el caso español, este fenómeno se consideraba ajeno a la ideología europea, sin embargo, ya se ha insertado en los diversos estratos sociales y actividades laborales, generando preocupación en el sector empresarial debido a la dificultad para sustituir al personal que se retira. Para el autor antes señalado, la situación se acentúa en las generaciones más jóvenes (*millennial* y *Z*) debido a la búsqueda de retos y la ausencia de compromisos familiares. No obstante, Guerrero Sánchez y Guerrero Grajeda (2023) atribuyen la situación a los *baby boomers*, que adelantaron su retiro del trabajo debido al riesgo que implicaba para su salud el Covid-19, así como la suficiencia económica que les brindan sus garantías sociales al gozar de una pensión o sus ahorros para el retiro.

En China, la gran renuncia también se hace presente a través del incremento en las jubilaciones, renuncias o rechazo a trabajos considerados inútiles o mal remunerados. Condición que afecta a las generaciones más jóvenes que optan por adherirse al movimiento «Tang Ping» que se traduce como «tumbarse» y «significa adoptar una actitud de rechazo pasivo ante la vida excesivamente exigente del sistema chino y mantenerse al margen de la competencia feroz de luchar por un mejor trabajo, o ascenso», el cual surge como un movimiento de desobediencia social que propone no trabajar en exceso, aceptar los límites y disfrutar de tiempo libre. Si bien este movimiento surgió antes de la pandemia, cobró mayor importancia en 2021, tras la reactivación de la economía, cuando cada vez más residentes de este país rehusaron regresar a sus antiguas condiciones de trabajo y a «participar en la rueda de la hiperproductividad laboral» (Fernández, 2022, p. 34).

Entre las motivaciones que se atribuyen a este fenómeno de la gran renuncia se encuentran 1) el despido, 2) el salario, 3) el desapego por los valores de la compañía, 4) la búsqueda de retos o metas personales, 5) prioridad a la familia y tiempo personal, 6) el cansancio (*burntout*), 7) la insatisfacción laboral, 8) la demanda de trabajo a distancia o teletrabajo y 9) la jubilación anticipada (Soria, 2001; Egan, 2021; Núñez, 2021; Guerrero Sánchez y Guerrero Grajeda, 2023; Fernández, 2022).

Considerando las motivaciones antes señaladas y las precarias condiciones laborales prevalecientes en el sector turístico mexicano desde antes de la pandemia de Covid-19, a las que se sumaron los despidos masivos bajo circunstancias que solo beneficiaron a las empresas, las cuales aprovecharon la informalidad del empleo y los contratos temporales para deshacerse del personal sin responsabilidad alguna, permiten delinear las condiciones que guiaron las decisiones de los trabajadores con respecto a su renuncia o regreso al empleo turístico. Un claro ejemplo de esta situación es Cancún, el destino turístico más importante de México, donde imperaron los despidos masivos y solo se ofrecieron promesas de recontractación, mientras que aquellos que conservaron su empleo debieron sujetarse a la imposición de los «descansos solidarios» como señalan Rubí y Palafox (2020), una práctica al margen de la ley, pero ampliamente empleada en los destinos turísticos del país.

Para Guerrero Sánchez y Guerrero Grajeda (2023) la forma en que se presentaron los despidos durante la pandemia y la acelerada recontractación en el periodo de recuperación contribuyeron a que,

algunos trabajadores se sientan como objetos poco valorados, o lo que es lo mismo, han dejado de creer que eran, como se les había dicho, *importantes* para sus empresas, lo que los ha llevado a revalorar su situación laboral, su concepto de vida, y los ha lanzado a la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades de empleo (p. 3).

En virtud de lo anterior, el objetivo del presente trabajo consiste en analizar las condiciones del empleo turístico en las etapas prepandemia, durante la pandemia y postpandemia, con el fin de establecer su relación con el fenómeno social de la gran renuncia e identificar, si dicho fenómeno se está presentando en el destino turístico de Puerto Vallarta y de ser así, cuáles son los factores que motivan a los trabajadores del turismo a no regresar a su empleo, además de identificar los cambios que se están presentando en el mercado laboral del destino y establecer si la pandemia de Covid-19 fue el acontecimiento detonante que señala Rashida (2022) para que los trabajadores del turismo decidieran renunciar o no regresar a sus empleos.

#### **4. EL MÉTODO**

El trabajo es de tipo cualitativo y se llevó a cabo mediante las técnicas de revisión documental y entrevistas en profundidad realizadas en modalidad presencial y virtual a 18 trabajadores del sector turístico, de las cuales, 6 corresponden a la hotelería, 6 a la restauración y 6 al recreativo. Las entrevistas se realizaron durante los meses de noviembre de 2023 a marzo de 2024. Los participantes se dividen en 9 mujeres y 9 hombres distribuidos de forma equitativa en las tres actividades antes señaladas y en un rango de edad entre los 18 y los 65 años, los cuales trabajaron por lo menos 1 año antes del inicio de la pandemia de Covid-19. La entrevista se dividió en 4 ítems principales: 1) características generales de los trabajadores y fuentes de trabajo, 2) las condiciones laborales previas a la pandemia de Covid-19. 3) la situación laboral durante la Pandemia, 4) la postura frente al empleo turístico en la etapa pos-pandemia.

Para el desarrollo del trabajo, se transcribió y analizó los aspectos clave vertidos en las entrevistas para cada ítem establecido y a solicitud de los participantes se omitieron sus nombres reales y fueron sustituidos por nombres ficticios, que se establecieron en orden alfabético.

Como sitio de estudio para la investigación se eligió el destino turístico de Puerto Vallarta, el cual ocupa el tercer sitio en llegadas internacionales y el de mayor relevancia en el Pacífico mexicano y cuya economía depende fundamentalmente del turismo.

#### **5. PUERTO VALLARTA**

Se localiza en el Pacífico mexicano, en el estado de Jalisco en la latitud 20° 27' 00" a los 20° 59' 00" norte y longitud 104° 55' 00" a los 105° 33' 00" oeste. La fundación de la localidad de las Peñas se remonta al 12 de diciembre de 1851, y al 31 de mayo de 1918 es elevado a municipio y se le otorga el nombre de Puerto Vallarta en honor a Ignacio L. Vallarta, reconocido jurisconsultor jalisciense (Ayuntamiento de Puerto Vallarta, 2024).

La Bahía de Banderas, de la que forma parte este municipio, inició su despegue como destino turístico en la década de los sesenta del siglo pasado con el apoyo de los tres niveles de

gobierno que le brindaron la infraestructura y equipamiento necesarios para impulsar su desarrollo y que, en 1962, fue elegido como sede para la filmación de una película a la que se atribuye el origen del turismo en el destino, alcanzando su reconocimiento internacional a mediados de los ochenta (Munguía, 2003).

El desarrollo turístico generó una serie de cambios en la estructura socioeconómica y territorial del municipio derivados de las inversiones e instalación de empresas nacionales e internacionales del sector turístico que lo posicionaron como el destino más importante del Pacífico y del estado de Jalisco. En 2023 recibió un poco más de 6 millones de turistas, según datos de la Secretaría de Turismo del estado de Jalisco [SECTURJAL] (2024), motivados por su belleza natural y la amplia variedad de servicios y atracciones que ofrece al visitante y que posicionan al turismo como su principal actividad económica y fuente de empleo, tanto de trabajadores locales como de nacionales y extranjeros que se establecieron de forma permanente impulsando un acelerado crecimiento demográfico en el municipio que, en 2020, alcanzó la cifra de 291 839 habitantes (IIEG, 2024).

**Figura 1.** Panorámica del destino turístico de Puerto Vallarta



FUENTE: LOS AUTORES

## **6. RESULTADOS**

### **6.1. Las condiciones laborales Prepandemia**

En 2023, los puestos de trabajo de la actividad turística en Puerto Vallarta sumaron 27 418, lo que representa el 34.02 % del total del empleo municipal (IIEG, 2024). Sin embargo, las características del empleo turístico en este destino se pueden identificar en trabajos como el de Zuloaga (2023) y el de Huízar (2019); que lo describen como inestable debido a la flexibilidad, donde predominan los contratos temporales y la informalidad, las cargas laborales excesivas y los horarios antisociales que dificultan la convivencia familiar. Así mismo, prevalecen los bajos salarios en la amplia base de empleados operativos que perciben entre uno y tres salarios mínimos. Para Rubio (2022) las condiciones de los trabajadores de la hotelería en la región de

Bahía de Banderas, de la que forma parte Puerto Vallarta, no se apegan a lo que establece el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, sobre el trabajo decente y señala las condiciones laborales como esclavizantes, empobrecedoras por ingreso, limitadas en libertad de opinión, explotadoras e inclusivas en puestos operativos, pero excluyentes en puestos de interés económico.

La información vertida por los entrevistados sobre las condiciones laborales previas a la pandemia de Covid-19, se apegan a lo establecido por los autores antes mencionados, ya que el contrato más mencionado es el de tres meses, las jornadas laborales se establecen por 8 horas, pero en la práctica, siempre se supera en una o dos horas bajo la justificación del tiempo para tomar alimentos o la conclusión de actividades encomendadas que no terminaron en la jornada regular. En cuanto a las actividades asignadas se puede identificar la multifunción, ya que, si bien se les contrataba para puestos específicos, con bastante frecuencia se les solicitaba apoyar en otras áreas y, de igual forma, los salarios del personal operativo se situaban entre uno y dos salarios mínimos, mientras que los puestos con mayor responsabilidad o que requieren mayor cualificación alcanzaron un ingreso entre tres y cinco salarios mínimos. No obstante, es importante resaltar que la mayoría de los entrevistados señalaron las propinas como un complemento importante al salario, ya que en algunos casos constituyen la parte principal del ingreso (tabla 1).

**Tabla 1.** Caracterización de las condiciones de trabajo en la etapa prepandemia

Empresa	Puesto	Tipo de contrato	Jornada (horas)	Actividades	Salario en pesos mexicanos
Hotel	Recepcionista (Ana, 27 años)	Trimestral	8 horas + 1-2	Reservaciones. Atención al huésped. Elaboración de informes.	6000-7000
	Camarista (Bertha, 43 años)	Trimestral	8 horas + 1-3	Limpieza de habitaciones y en ocasiones limpieza en restaurante.	3000-4000 + propinas
	Ventas (Carlos, 34 años)	Trimestral	8 horas + 2-4	Seguimiento de clientes y venta de productos del hotel.	12 000-14 000 + comisión
	Jardinero (Daniel, 63 años)	Tiempo indeterminado	8 horas + 1	Limpieza y mantenimiento de las áreas verdes y apoyo al área de mantenimiento.	4000-5000
	ConciERGE (Elena, 32 años)	Trimestral	8 horas + 1-2	Brindar apoyo personalizado a los huéspedes para realizar actividades dentro y fuera del hotel.	7000-9000 + propinas
	Encargado de almacén (Felipe, 39 años)	Semestral	8 horas + 2-4	Hacer las compras de suministros, recibir proveedores, realizar inventarios, controlar salidas de productos.	8000-10 000



Restaurante	Mesero (Gustavo, 26 años)	Trimestral	8 horas + 1-3	Limpieza y montaje de mesas, atención a comensales y limpieza antes del cierre.	5000-6000 + propinas
	Barista (Héctor, 29 años)	Bimestral	8 horas + 2-3	Limpieza y organización del área, inventario de apertura y cierre, preparación de bebidas.	6000-7000 + propinas
	Capitán de meseros (Iván, 42 años)	Semestral	8 horas + 2-4	Planeación y distribución de actividades, atención y seguimiento a clientes, reportes de actividades.	12 000-14 000 + propinas
	Cocinera (Julia, 38 años)	Trimestral	8 horas + 2-3	Limpieza y preparación de alimentos.	5000-6000 + propinas
	Cajera (Karen, 25 años)	Trimestral	8 horas + 2-3	Cobros, cortes de caja e informes.	7000-8000 + propinas
	Mesera (Laura, 24 años)	Bimestral	8 horas + 2-3	Limpieza y servicio a comensales.	5000-6000 + propinas
Recreación	Animador en embarcación (Mario, 25 años)	Sin contrato	8 horas + 1-2	Ensayo, maquillaje, peinado, actuación, organización.	10 000-12 000 + propinas
	Encargado de tirolesa (Noé, 28 años)	Sin contrato	8 horas + 2-3	Organización, recepción de grupos, traslado, y atención a	9000-11 000 + propinas
	Guía de observación de ballenas (Olivia, 27 años)	Sin contrato	8 horas + 1-2	Limpieza, recepción y embarcación de turistas, explicación durante el recorrido, reportes del viaje.	9000-11 000 + propinas
	Auxiliar de embarcación de pesca recreativa (Pedro, 24 años)	Sin contrato	8 horas + 1-2	Limpieza, organización y revisión de equipo, recepción de turistas, apoyo a Guías de pesca.	3500-4000 + propinas
	Guía de razer (Rodrigo, 31 años)	Sin contrato	6 y 10 horas	Mantenimiento de autos, guía y acompañamiento de turistas y reportes de actividades al final del día.	10 000-12 000 + propinas
	Vendedor de tours de playa (Samuel, 46 años)	Sin contrato	10-12 horas	Limpieza, mantenimiento del equipo, vender <i>tours</i> a los turistas en la playa.	9000-11 000 + comisión

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

Lo anterior, permite identificar las condiciones de precariedad laboral que enfrentaban los trabajadores del sector turístico en este destino, en el periodo previo a la pandemia de Covid-19, para a continuación revisar los retos que debieron afrontar durante la crisis provocada por este virus.

## 6.2. La irrupción de la pandemia de Covid-19 y la situación laboral

En México, el primer caso de Covid-19 se registró el 28 de febrero de 2020, el 30 de marzo del mismo año, se declara la emergencia sanitaria (Diario Oficial de la Federación, DOF,2020) y un día después se publica en el DOF (31 de marzo de 2020) el acuerdo por el que se establecen

acciones extraordinarias para atender la emergencia de salud generada por el virus SARS-CoV2, entre las que destacó, la implementación de las Jornadas de Sana Distancia, que se caracterizaron por la suspensión de actividades no esenciales (entre estas el turismo) durante el periodo del 23 de marzo al 30 de mayo.

Posterior a la Jornada de Sana Distancia, se estableció un semáforo de riesgo epidemiológico (Secretaría de Salud, 2020), que trasladó a los estados del país la responsabilidad sobre las medidas de mitigación del virus y la reactivación de las actividades económicas, de acuerdo a la intensidad de la enfermedad en cada uno.

**Figura 2.** Trabajadores durante el cierre de hoteles



FUENTE: LOS AUTORES

Sin embargo, el periodo de cierre de empresas generó terribles efectos en el empleo, ya que tan solo en el segundo trimestre de 2020 se perdieron alrededor de 10 millones de puestos de trabajo, de los cuales 1 575 000 corresponden a las actividades turísticas (Casado, 2021).

El turismo resultó ser una de las actividades más afectadas por la pandemia de Covid-19, debido al prolongado cierre de empresas que, al no ser consideradas actividades esenciales, retardó su apertura y funcionamiento regular. Cancún, el destino turístico más importante del país, se estima que perdió 121 000 empleos formales desde el inicio de la crisis sanitaria (Varillas, 2021).

**Figura 3.** Malecón de Puerto Vallarta restringido al público como medida preventiva por Covid-19



FUENTE: AUTORES.

De igual forma, el Instituto de Información, Estadística y Geografía del Estado de Jalisco (IIEG) (2020) señaló a Puerto Vallarta como el municipio que perdió más empleos formales durante el mes de marzo de 2020, con 3762 empleos, de los cuales 1047 eran permanentes y 2715 eventuales, número que ascendió a 11 907 dos meses después (Agencia Reforma y Tapia, 2020) sin embargo, esa cifra solo considera a los trabajadores enmarcados en la formalidad y dado el

elevado número de empleos informales en el sector turístico, la cifra es bastante conservadora con respecto a la situación real de pérdida de fuentes de empleo en este destino.

El cierre de empresas y el desempleo generó un éxodo de trabajadores que regresaron a su lugar de origen en busca de apoyo familiar, ya que no podían cubrir el alquiler de la vivienda, ni los gastos básicos y además, se visualizaba un largo periodo sin empleo debido a la gravedad de la pandemia (Frías, 2021).

Ante este panorama es relevante identificar las situaciones que enfrentaron los trabajadores de cada sector del turismo de Puerto Vallarta con la incursión de la pandemia de Covid-19. Para este fin, las respuestas de esta categoría de análisis se dividieron en tres rubros: 1) los que conservaron su empleo, 2) los que fueron despedidos, 3) los que renunciaron. Es decir, de los 18 participantes, 7 conservaron su trabajo, 10 fueron despedidos, y 1 fue obligado a adelantar su jubilación bajo las circunstancias que se describen a continuación.

En el sector hotelero solo dos personas conservaron su empleo, en los puestos de recepción y *concierge*, esto a cambio de una amplia variedad de actividades que incluyeron limpieza, administración y seguridad, además de flexibilidad total en el horario laboral y un incremento de entre 1 y 2 horas entre el ingreso a sus labores y la salida, debido a las largas filas que se hacían para acceder a la empresa y la devolución de uniformes al final de la jornada, como parte de las medidas de sanidad establecidas por la empresa.

Por otra parte, aquellos que fueron despedidos, describen condiciones totalmente irregulares ya que a la mayoría no se les notificó una rescisión laboral, solamente fueron enviados a su casa como parte de las medidas implementadas por la contingencia sanitaria y recibieron sus salarios durante el tiempo que establecía su relación contractual, sin embargo, al finalizar ese periodo, ya no se les generó uno nuevo contrato y solo recibieron una promesa de contratación futura. Únicamente a los empleados cuyos contratos estaban próximos a concluir se les notificó que no se les renovarían y se les finiquitó con una promesa de recontractación al término de la emergencia sanitaria y la vuelta a una situación de normalidad, como comenta Bertha,

En cuanto empezó la pandemia yo fui de las primeras que despidieron, sin más explicación que porque no había turistas, y solo me pagaron el tiempo que me quedaba del contrato, que era como una quincena y les dije que tenían que darme el finiquito, pero me dijeron que no era obligatorio y que debido a la pandemia no estaban obligados a darme nada, solo me prometieron que en cuanto se arreglara la situación sería de las primeras a las que le hablarían para que regresara a trabajar (Comunicación personal, 02 de diciembre de 2023).

La medida aplicada a los trabajadores que solo fueron enviados a su hogar y no se les finiquitó, conforme a la ley en materia laboral, representa una medida abusiva y unilateral, que solamente benefició a las empresas, liberándolas de toda obligación legal hacia con los trabajadores, que aprovecharon la coyuntura propiciada por la pandemia, a la que se sumó el cierre de las instancias de atención de asuntos laborales.

Aunado a lo anterior, es importante resaltar la situación de Daniel, quien laboró como jardinero durante 23 años, y debido a sus 60 años de edad, se le planteó como única opción el adelantar su jubilación ya que de lo contrario sería despedido y perdería este beneficio, por lo que aceptó

la propuesta, aunque, esto significó una reducción en sus ingresos al no cubrir los años de trabajo requeridos.

**Figura 4.** Trabajadores de la hotelería en espera de respuesta a su situación laboral durante el cierre de empresas provocado por la pandemia de Covid-19



FUENTE: LOS AUTORES.

Con respecto al sector de la restauración, las medidas preventivas solo permitieron ofrecer alimentos para llevar, por lo que las empresas, pudieron conservar un mínimo de empleados para brindar el servicio, sin embargo, estos también debieron desempeñar una amplia variedad de tareas, como señalaron los participantes, ya que el puesto de cajera de Karen se diversificó para tomar pedidos telefónicos y través de WhatsApp, además de brindar atención a la aplicación de reparto de alimentos. Lo mismo sucedió con Iván, ya que a las actividades de planeación y atención a comensales que realizaba como capitán de meseros, se añadieron la limpieza, atención y entrega de alimentos a clientes y repartidores de plataforma. De forma similar, el personal de cocina que conservó su empleo, diversificó sus actividades en la cocina y sumó quehaceres de limpieza.

Es importante resaltar un señalamiento común que realizaron los participantes sobre el ingreso, ya que mencionaron que su salario base se mantuvo íntegro, pero la ausencia de propinas significó una verdadera tragedia, ya que éstas, más allá de ser un complemento, representan la mayor parte de sus retribuciones, de manera que enfrentaron serias limitaciones económicas ya que no lograban cubrir sus compromisos, como señala Iván,

Me alegré cuando me dijeron que me quedaría a trabajar en el restaurante porque tengo familia y sabía que sería muy difícil conseguir otro empleo con la pandemia y, aunque tuve que regresar a hacer cosas que hacía cuando empecé como mesero, no me importó con tal de conservar mi trabajo, pero en lo que no pensé fue que no habría propinas y estas son más que el sueldo que me pagan y recibíamos muy pocas de la comida que entregábamos para llevar, así que fue muy duro resistir todo ese tiempo con tan poquito dinero (Comunicación personal, 17 de febrero de 2024).

En el sector de actividades recreativas sucedió algo totalmente diferente, ya que aunque casi toda la actividad se extinguió por la ausencia de turistas, fueron los trabajadores con mayor nivel de cualificación, como los guías especializados, los que perdieron su empleo, mientras que el personal de apoyo fue el que conservó su trabajo, realizando actividades de mantenimiento de las unidades, como sucedió con Pedro, quien se desempañaba como ayudante de embarcación de pesca y Rodrigo como guía de *rager*. Cabe resaltar que en este sector ninguno de los participantes contaba con algún tipo de contrato, de manera que laboraban en la informalidad y, por lo tanto, su retiro no generó ninguna responsabilidad para las empresas, que una vez más, ofrecieron promesas de recontractación al concluir la pandemia.

De lo anterior se puede concluir que la forma en que las empresas se deshicieron de sus empleados solo les benefició a éstas y aprovecharon la situación de crisis para evadir sus responsabilidades jurídicas e incrementar de forma significativa la precariedad del empleo turístico que prevalece en el destino. Para ello, sumaron a la carga horaria de los trabajadores el tiempo destinado a las medidas sanitarias tanto al ingreso como a la salida de la jornada laboral y recurrieron a la multifunción para cubrir la ausencia de puestos e incrementar la carga laboral de aquellos empleados que conservaron.

### **6.3. La postura laboral Post-Pandemia**

El 31 de julio de 2020 se presentaron los lineamientos para la reapertura escalonada de los establecimientos turísticos con las debidas medidas de seguridad establecidas con motivo de

la pandemia de Covid-19, que señalaban los porcentajes de aforo permitidos en cada tipo de establecimiento.

Con la apertura parcial, pero con la latente amenaza de nuevos cierres, los empresarios no se apresuraron a realizar nuevas contrataciones y el periodo de desempleo se prolongó durante casi un año, tiempo en el que los trabajadores debieron acudir a otros sectores en busca de empleo o, incluso, recurrir al emprendimiento para sobrevivir. De manera que cuando se autorizó la apertura normal de todos los giros comerciales, las empresas abrieron su bolsa de trabajo, pero, para sorpresa de muchos, no acudió el número de personas que se esperaba para cubrir los puestos vacantes, generando una crisis que afectó a todo el sector turístico, pero, en particular, al sector hotelero y restaurantero, que demandaban mano de obra intensiva para su operación, sobre todo, porque la temporada vacacional de invierno estaba en puerta y la llegada de turistas era inminente.

El sector empresarial esperaba que dicha situación fuera pasajera, no obstante, las circunstancias se prolongaron y para el mes de mayo de 2022, el presidente de la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC), Jorge Carbajal, señaló que había en el destino aproximadamente 5000 vacantes, además de resaltar las dificultades para «recuperar la planta de trabajadores que tuvieron que descansar por el cese de actividades» (Vive Puerto Vallarta, 2022), cifra que para julio de ese mismo año se incrementó a 9000 según Diego Monraz, Secretario de Transporte, quién resaltó la alarmante situación que afectó principalmente a los sectores hotelero y restaurantero por la falta de personal (Vive Puerto Vallarta, 2022).

A principios del 2023, los empresarios del municipio se reunieron con el Secretario de Trabajo y Previsión Social del estado de Jalisco, con el fin de buscar apoyo en la solución del problema de déficit de trabajadores, de manera conjunta acordaron colaborar con otras instancias para atender la cuestión, sin embargo, atribuyeron la situación al elevado número de permisos que otorga el Ayuntamiento para venta ambulante (Quadrantin Jalisco, 2023). También, como parte de las acciones para atraer personal, generaron varias ferias de empleo, sin embargo, no obtuvieron los resultados esperados y optaron por ampliar la búsqueda de trabajadores a otros estados del país, lo que parecía ser una opción viable, pero, en poco tiempo, los empleados recién llegados se encontraron con situaciones que no habían previsto como el elevado costo de vida en el destino turístico que, en contraste con el ingreso, hacían inviable su permanencia y decidieron regresar a su destino.

Las explicaciones sobre los motivos del déficit de trabajadores han tomado varios matices, desde aquellos que atribuyen la deserción laboral a los apoyos gubernamentales o la falta de interés y compromiso de las nuevas generaciones, así como al incremento del autoempleo. No obstante, hasta el presente año 2024, las empresas no han logrado resolver el problema de déficit de trabajadores en el destino, es por ello que se cuestionó a los participantes sobre el tipo de empresa o actividad a la que migraron durante la pandemia y sus motivos para regresar o no, a su empleo anterior. (Tabla 2).

Lo expresado por los participantes refleja la difícil situación que vivieron los trabajadores del sector durante la pandemia y los resultados se pueden clasificar de diferentes formas, pero,

para dar respuesta a las interrogantes que guían esta investigación y como primer punto, se puede establecer que los trabajadores del turismo migraron a diversos sectores como las plataformas digitales de transporte y reparto de alimentos, Inmobiliarias, paquetería, salud, educación y construcción, mientras que otros optaron por el comercio y la conducción de turistas de forma independiente.

**Tabla 2.** Motivos de los trabajadores sobre la decisión de regresar a su empleo previo a la pandemia por Covid-19

Puesto	Empresa o actividad a la que migró	Motivos para migrar a otra actividad o regresar, al empleo turístico.	Factor de renuncia o permanencia
Recepcionista	No migró	«Me quedé porque en la pandemia aprendí muchas cosas y al abrir el hotel me ascendieron a jefa de área y ahora ganó más y me va mejor».	Ascenso. Incremento salarial.
Camarista	Comercio independiente	«No regresé porque la pasamos muy mal y la empresa no hizo nada por ayudarnos, prefirieron gastar dinero en pintar paredes y comprar muebles que ayudar a los que trabajamos ahí, además me di cuenta que gano mucho más vendiendo y puedo estar al pendiente de mi casa y mis hijos, pero sobre todo porque no tengo que aguantar a la ama de llaves».	Forma de despido. Mejor salario. Prioridad a la familia. Liderazgo autoritario.
Ventas	Inmobiliaria	«No volví al hotel porque en la inmobiliaria me va mejor en ingresos y la cuota de ventas se convierte en una competencia más que en una presión de los jefes, además trabajo las mismas horas, pero tengo más libertad de elegir descansos y vacaciones».	Mejor salario. Retos personales. Prioridad tiempo personal. Decisión sobre la jornada laboral
Concierge	No migró	«Me quedé porque ya aguanté la parte más difícil de la pandemia y me gusta mi trabajo, además yo estudié turismo y si me voy a otra empresa será como tirar a la basura mi carrera y todos los años que pasé estudiando».	Relación formación-trabajo.
Jardinero	Conductor de plataforma	«No me dieron la oportunidad de regresar, pero aunque pudiera no regresaría, porque manejando gano mucho más que en la empresa y yo decido el tiempo y los días que trabajo, así que si tengo que salir con la familia solo apago la aplicación y me voy, sin tener que dar mil explicaciones o pedirle permiso a alguien»	Jubilación forzada. (despido) Mejor salario. Prioridad a la familia. Decisión sobre la jornada laboral.



<p><b>Encargado de almacén</b></p>	<p>Bodega de paquetería</p>	<p>«No regresé porque me gustó más el trabajo que hago en la paquetería, al principio solo iba a hacer entregas a domicilio, pero luego se enteraron que yo sabía de almacén y como había mucho trabajo me dejaron en la bodega y en dos meses ya era responsable del almacén, así que subí de puesto rápidamente, lo que no sucedió nunca en el hotel, pero la principal razón para no querer regresar es que ahora descanso los fines de semana y puedo pasar más tiempo con mi familia, la verdad, el primer domingo que descansé hasta mi familia se extrañó y me dijo que le daba mucho gusto verme»</p>	<p>Ascenso. Prioridad a la familia Periodo de descanso</p>
<p><b>Mesero</b></p>	<p>Plataforma de reparto de alimentos</p>	<p>«No regresé porque la verdad me siento más a gusto aquí, a veces gano más que en el restaurante, pero otras apenas saco para la gasolina de la moto y es cuando extraño las propinas, pero me gusta más andar en la moto por toda la ciudad, sin preocuparme por el uniforme o el jefe que todo le molestaba y aquí yo decido cuanto trabajo, a veces me salgo de la aplicación y me voy a comer a la casa, así que no, no me gustaría volver al restaurante».</p>	<p>Mejor salario. Mal liderazgo. Tiempo personal. Decisión sobre la jornada laboral</p>
<p><b>Barista</b></p>	<p>Restaurante</p>	<p>«No regresé porque, aunque era divertido estar en el antro, ahora trabajo turnos de mañana o tarde y es más tranquilo porque las personas piden bebidas muy sencillas de preparar y siento que es menos cansado y aunque aquí no me va tan bien con las propinas como antes, me gusta el ambiente y prefiero solo regresar como turista al antro».</p>	<p>Horario laboral. Cansancio (<i>burntout</i>)</p>
<p><b>Capitán de meseros</b></p>	<p>No migró</p>	<p>«Me quedé porque ya tengo muchos años trabajando en esto y si la empresa me dio la oportunidad de conservar mi empleo en esa etapa tan difícil, creo que vale la pena seguir aquí y más ahora que me regresaron mi puesto de capitán y nos aumentaron un poco el sueldo y las prestaciones».</p>	<p>Lealtad (no despedido) Devolución de condiciones de trabajo. Incremento de salario.</p>
<p><b>Cocinera</b></p>	<p>No migró</p>	<p>«Me quedé porque ya llevo años aquí y estoy acostumbrada a la forma de trabajo y creo que si me voy a otro lado, además de que me va a quedar más lejos de mi casa, voy a hacer las mismas cosas, pero a lo mejor tengo que batallar con otras personas, así que no, prefiero quedarme hasta que me corran».</p>	<p>Antigüedad. Ubicación de la empresa.</p>

<b>Cajera</b>	No migró	«Decidí quedarme a trabajar porque yo apenas tenía muy poco tiempo de haber entrado a trabajar y pensé que sería de las primeras que correrían por la pandemia, pero no, me dejaron quedarme y me dijeron que tendría que hacer más cosas además de cobrar y yo acepté, así que me quedé y por lo pronto no pienso buscar trabajo en otro lado»	Lealtad (no despedido).
<b>Mesera</b>	Hospital privado	«No pienso regresar nunca a esa empresa, porque nos corrieron de una manera muy fea, sin finiquito y sin aviso, solo nos dijeron que el restaurante se cerraría al siguiente día debido a la pandemia por orden del gobierno y que no sabían hasta cuando les permitirían abrir, pero nos hablarían cuando pudiéramos regresar, pero eso no pasó y yo hablaba cada semana y nadie contestó, mientras tanto no tenía trabajo, ni dinero y de la empresa ni sus luces. Así que una amiga que trabaja en la limpieza del hospital me dijo que había trabajo en el área de recepción y solo pedían que hablara inglés por los gringos que llegan, así que fui y me contrataron y hasta la fecha sigo ahí».	Despido Incumplimiento de prestaciones.
<b>Animador en embarcación</b>	Conductor de Plataforma	«No quise regresar a la empresa porque ya me acostumbé a trabajar en el carro y la verdad me gusta más, porque gano un poco más de lo que ganaba antes y la verdad es menos cansado, además me queda tiempo para cotorrear con los amigos, porque antes ni salía con nadie, toda la diversión estaba en barco y como terminábamos noche, me pasaba la mañana durmiendo y otra vez a trabajar y ya no había tiempo para nada»	Salario. Cansancio ( <i>burntout</i> ). Prioridad tiempo personal.
<b>Encargado de tirolesa</b>	Guía de turistas independiente	«No volví a la empresa porque cuando se cerró todo por la pandemia no sabía que iba a hacer, me quedé sin trabajo y no sabía que podía hacer, hasta que un cliente canadiense que venía seguido e iba a la tirolesa me habló para preguntarme si conocía a alguien que pudiera llevarlos a Quimixto caminando, porque querían ir a la playa y aquí en Vallarta estaban cerradas, pero le habían dicho que allá si podían estar en la playa, entonces yo le dije que yo podía llevarlos y aceptó y yo no le cobré mucho, pero me dio como cien dólares de propina y me dijo que me iba a buscar si volvían a ir y me iba a recomendar con sus amigos y así fue, fuimos varias veces y me di cuenta el negociazo que era hacer esos recorridos y empecé a promocionarlos en el Face y desde entonces me ha ido muy bien, por eso no pienso regresar».	Salario

<p><b>Guía de observación de ballenas</b></p>	<p>Educación</p>	<p>«Decidí no regresar a la empresa porque desde antes de la pandemia ya no estaba a gusto en ese trabajo porque me pagaban muy poco y a veces me ponían a hacer varios recorridos al día y ni siquiera me preguntaban, solo llegaba y me informaban que habían solicitado más recorridos y yo tenía que hacerlos y aunque yo era la que se fregaba dando explicaciones y atendiendo a la gente, la propina tenía que repartirlas con todo el equipo y cuando cerraron ni las gracias me dieron. Así que me puse a buscar trabajo y estaban solicitando una maestra en el colegio y pensé que no me iban a contratar, pero sí, y aunque al principio me daba miedo, me quedé porque me gusta dar clases y ahora solo trabajo de lunes a viernes y tengo vacaciones igual que todos los demás y solo llevo a mis alumnos a ver ballenas en temporada para no extrañar los recorridos».</p>	<p>Salario Insatisfacción laboral. Despido. Jornada laboral y periodo vacacional.</p>
<p><b>Auxiliar de embarcación de pesca recreativa</b></p>	<p>No migró</p>	<p>«Cuando llegó la pandemia y cerraron todo, los patronos me dijeron que si les ayudaba a limpiar y a dar mantenimiento a los barcos, y yo dije que sí, y ayudaba en lo que se ofreciera y aunque pensé que solo sería por unos días siempre hubo trabajo por hacer y pues me seguían pagando y yo veía como había gente sin trabajo y pues agradezco que me hayan dejado mi trabajo y gracias a dios todo se arregló y sigo trabajando aquí»</p>	<p>Lealtad (no despedido)</p>
<p><b>Guía de razer</b></p>	<p>No migró</p>	<p>«Me quedé a trabajar porque primero me habían dicho que ya no iba a haber trabajo por la pandemia, pero dos días después me habló el encargado para decirme que si quería ganarme una lana revisando y dándole mantenimiento a los razer, porque la verdad no se les daba muy seguido y menos en temporada alta cuando había muchos viajes, así que acepté y de vez en cuando llegaban parejas o grupos de gringos que querían recorridos y se supone que no se podía por la pandemia, pero se les vendían y me mandaban a llevarlos, afortunadamente nunca nos dijeron nada y así estuvimos hasta que pasó la pandemia».</p>	<p>Lealtad (no despedido).</p>
<p><b>Vendedor de tours de playa</b></p>	<p>Construcción - Regresó al empleo turístico</p>	<p>«Regresé a trabajar en cuanto supe que iban a abrir porque yo ya tenía mucho tiempo trabajando en eso y me gustaba lo que hacía, y también porque a mi edad trabajar en la construcción fue muy duro, pero es el único trabajo que encontré en la pandemia»</p>	<p>Comparación con otra actividad que demanda mayor esfuerzo físico.</p>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

Entre las motivaciones para no reintegrarse al empleo en el sector turístico predominan los salarios inferiores a los percibidos en su nuevo empleo, seguido del resentimiento que guardan contra las empresas por la forma en que fueron despedidos, la «libertad» de decisión sobre

la jornada laboral (horas de trabajo, días de descanso y vacaciones) que se relacionan con la prioridad del tiempo familiar y personal, así como la percepción de menor cansancio (*burnout*), mayor satisfacción laboral y, en algunos casos, los retos personales y los liderazgos impositivos de los puestos de supervisión.

Los aspectos antes revisados se asocian directamente con las condiciones laborales de las empresas y no coinciden con las suposiciones de los empresarios del sector turístico, que atribuyen el déficit de trabajadores a la autorización de permisos que emite la autoridad municipal.

Por otra parte, es interesante visualizar como otras actividades aprovecharon los conocimientos y habilidades que desarrollaron los trabajadores del turismo para robustecer sus plantillas de trabajo, creando una especie de paradoja, ya que el turismo se distingue por competir con otras actividades económicas y extraer el talento humano de otros sectores para ponerlo a su servicio y en esta ocasión sucedió lo contrario.

Aunado a lo anterior, es importante identificar que las motivaciones principales de aquellos trabajadores que permanecieron en el empleo turístico, se relacionan con la conservación de su puesto de trabajo durante el periodo de pandemia, desarrollando un sentido de lealtad y agradecimiento hacia estas empresas, a pesar de que incrementaron su carga laboral, situación que puede atribuirse a aspectos como el incremento salarial que otorgaron algunas empresas a sus trabajadores al recuperarse la actividad, así como a los ascensos y la recuperación de puestos y condiciones de trabajo.

## 7. CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación en Puerto Vallarta, difieren de los parámetros que distinguen el fenómeno social de la gran renuncia en otros países, ya que la pandemia por Covid-19 impulsó un gran número de despidos de trabajadores del sector turístico en este destino, que se contabilizaron a partir de las bajas registradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), los cuales, corresponden a empleos formales. Sin embargo, la información que arroja la investigación muestra que los trabajadores migraron hacia actividades que regularmente no ofrecen registro ante el Seguro Social, como es el caso de las plataformas, comercio o actividades de forma independiente, construcción o incluso servicios inmobiliarios.

Lo que significa que los trabajadores en este destino no decidieron, o no contaban con las condiciones para mantenerse en paro, como sucede en China con el movimiento Tang Ping, o el caso de los Estados Unidos de América, donde los trabajadores se retiraron del mercado laboral al contar con beneficios sociales de desempleo o fondos que garantizaban su retiro del mercado laboral.

En el mercado laboral de Puerto Vallarta, la gran renuncia afecta a varios sectores, pero se concentra principalmente en el sector turístico, ante la negativa de los trabajadores a regresar a su empleo anterior, debido a las mejoras que perciben en su situación laboral actual, las cuales se relacionan directamente con el salario y las características de las jornadas laborales

que les permiten una mejor conciliación trabajo-familia, así como una mayor disposición de tiempo personal y social, las cuales se señalan como principales motivaciones y se relacionan con las de este fenómeno social.

La información vertida por los participantes revela un incremento en la percepción negativa de las empresas del sector turístico como fuente de trabajo, que se sustenta en la forma en que se presentaron los despidos durante la etapa más álgida de la pandemia, dejando en los trabajadores que fueron cesados, una sensación de abandono y escepticismo sobre la valoración de su persona y su trabajo como parte esencial de las empresas que durante mucho tiempo les hicieron creer que eran el recurso más importante de las mismas.

Vale la pena resaltar que aquellos trabajadores que conservaron su empleo se sintieron valorados y decidieron quedarse, desarrollando un sentido de lealtad hacia la empresa. Por el contrario, aquellos que fueron despedidos reflejan en sus testimonios cierto resentimiento por la forma tan injusta en que se les destituyó, aspecto que incidió en su decisión de no regresar al empleo que tenían antes de la pandemia.

Lo que sí es un hecho, es que las empresas turísticas del destino enfrentarán el reto de recuperar la confianza de los trabajadores para cubrir el déficit que experimentan, sin embargo, también requieren hacer una revisión minuciosa de los salarios y las condiciones laborales que ofrecen, en el marco del trabajo decente, con el objetivo de restaurar su imagen ante los trabajadores, pero, sobre todo, para reducir la gran brecha que prevalece en un sector que necesita hacer los ajustes pertinentes en las remuneraciones de los trabajadores acorde al coste de la vida en los lugares turísticos para que estén a la altura de la riqueza global que genera el turismo.

Por supuesto que el presente trabajo no resuelve todas las interrogantes entorno al fenómeno social de la gran renuncia y su situación en Puerto Vallarta ya que es necesario revisar otras variables que pueden influir en las conclusiones como el número de personas que regresó a su lugar de origen, la incidencia de los apoyos sociales gubernamentales y la dimensión de la informalidad en el empleo municipal, datos de los que se carece actualmente, pero que pueden contribuir a realizar un estudio más profundo, con el fin ahondar en el análisis de la situación de los destinos turísticos en la pospandemia.

## REFERENCIAS

Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19). (2020, marzo 30). *Diario Oficial de la Federación*.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5590745&fecha=30/03/2020&print=](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590745&fecha=30/03/2020&print=)

Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2. (2020, marzo 31). *Diario Oficial de la Federación*.

[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590914&fecha=31/03/2020#gsc.tab=0)

Agencia Reforma & Tapia, F. (2020, agosto 28). Tardará Vallarta hasta 5 años en recuperarse de la crisis económica causada por el Coronavirus. *Debate*. <https://www.debate.com.mx/guadalajara/Tardara-Vallarta-hasta-5-anos-en-recuperarse-de-la-tesis-economica-causada-por-el-Coronavirus-20200828-0155.html>

Ayuntamiento de Puerto Vallarta. (2024, marzo 12). *Historia*. <https://www.puertovallarta.gob.mx/ciudad/historia> *Buscan cubrir el déficit de miles de trabajadores en Puerto Vallarta*. (2023, 23 de enero). Quadratin Jalisco.

<https://jalisco.quadratin.com.mx/puerto-vallarta/buscan-cubrir-el-deficit-de-miles-de-trabajadores-en-puerto-vallarta/>

- Cañada, E. (2019). Trabajo turístico y precariedad. En E. Cañada & I. Murray. *Turistificación global. Perspectivas críticas en turismo* (pp.267-287). Icaria Editorial.
- Cañada, E. (2017). El turismo sostenido por la precariedad laboral. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, (165), 65-73.
- Casado, J. M. (2021). De crisis sanitaria a crisis económica y laboral: patrones espaciales del impacto de la COVID-19 en el empleo formal de México. *Revista Investigaciones Geográficas*, (104), 1-18. <https://doi.org/10.14350/rig.60212>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *CEPAL y OIT advierten que mercado laboral de América Latina y el Caribe tendrá una lenta recuperación tras pandemia del COVID-19*. <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oit-advierten-que-mercado-laboral-america-latina-caribe-tendra-lenta-recuperacion>
- Cooper, C., Fletcher, J., Fyall, A., Gilbert, D., & Wanhill, S. (2007). *El turismo: teoría y práctica*. Síntesis.
- Egan, M. (2021, octubre 12). Un número record de estadounidenses están abandonando sus empleos. *CNN en español*. <https://cnnespanol.cnn.com/2021/10/12/numero-record-estadounidenses-abandonan-do-empleos-trax/>
- Fernández, F. (2022). *Tang Ping: La Gran Renuncia y la Cultura Laboral*. [Versión Kindle].
- Frías, J. (2021, noviembre 11). El sector turístico de Puerto Vallarta padece un déficit de trabajadores. *Quadrantin Jalisco*. <https://jalisco.quadratin.com.mx/principal/el-sector-turistico-de-puerto-vallarta-padece-un-deficit-de-trabajadores/>
- Fondo Monetario Internacional (FMI). (2020). *Los mercados de trabajo de América Latina durante la pandemia de COVID-19. Perspectivas económicas: Las Américas*. file:///Users/a1234/Downloads/Labor-SPA.pdf
- Gittleman, M. (2022, julio). La "gran renuncia" en perspectiva, *Monthly Labor Review*, Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. <https://doi.org/10.21916/mlr.2022.20>
- Guerrero-Sánchez, P., & Guerrero-Grajeda, J. (2023). La gran renuncia, aspectos psicológicos, económicos y la resiliencia organizacional en EUA y México. *Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas*. 12(23), 15-49. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v12i23.300>.
- Huízar, M. (2023). Nuevas tecnologías y trabajo colaborativo en el sector turístico de Puerto Vallarta ¿empleo independiente o informal? *URBS revista de estudios urbanos y ciencias sociales*, 13(1), 35-47. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8974305>
- Huízar, M., López, J., & Baños, J. (2019). El empleo turístico: una mirada al mercado laboral de Puerto Vallarta y La Riviera Nayarit. En R. Travé & C. Milano (Coords.), *De Dos Orillas: imagen y experiencia en el turismo* (pp. 199-216). Pasos Edita, 23.
- IIEG (Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco). (2024, 4 de enero). *Boletín económico mensual de diciembre de 2023*. Gobierno de Jalisco. <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2024/01/Boletin-Economico-IIEG-dic-mbre-20240104.pdf>
- IIEG (Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco). (2020, abril 14). *Cifras del empleo formal en Jalisco en marzo de marzo de 2020 por sector de actividad económica y municipio*. Gobierno de Jalisco. [https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2020/04/Ficha-informativa-Empleo-IMS-S-por-sector-marzo-20200414.pdf?fbclid=IwZXh0bgNhZWQCMTAAR0WyUxirW4sbCLyCbNqcZ7IDNnA58f6CGjuLwb3Wh\\_OX-cdp5dUxSu9n9A\\_aem\\_Ab3Tzv\\_U8PucQBC4i-afzy59eyJBVGM7LzAQkjHIPRGsvTNoluKM4PSX-bYFgXAN68P-G3u6Eel8n\\_BwLQwE00mb-I](https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2020/04/Ficha-informativa-Empleo-IMS-S-por-sector-marzo-20200414.pdf?fbclid=IwZXh0bgNhZWQCMTAAR0WyUxirW4sbCLyCbNqcZ7IDNnA58f6CGjuLwb3Wh_OX-cdp5dUxSu9n9A_aem_Ab3Tzv_U8PucQBC4i-afzy59eyJBVGM7LzAQkjHIPRGsvTNoluKM4PSX-bYFgXAN68P-G3u6Eel8n_BwLQwE00mb-I)
- INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática). (2020). *Empleo y ocupación. Tasa de informalidad laboral 1*. Series desestacionalizadas. <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>
- Martínez-Gayo, G. (2019). ¿Empleos cinco estrellas? *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio*, 3(2), 1-15. <https://doi.org/10.21071/riturem.v3i2.12283>
- Munguía, C. (2003). *Panorama histórico de Puerto Vallarta y la Bahía de Banderas*. México: Gobierno del estado de Jalisco.
- Núñez, A. (2022). La gran renuncia. *Telos. El futuro del trabajo*, (121), 88-93. España: Fundación Telefónica. Recuperado de, [https://publiadmin.fundaciontelefonica.com/index.php/publicaciones/add\\_descargas?tipo\\_fichero=pdf&idioma\\_fichero=es\\_es&pais=Espa%C3%B1a&title=Telos+121.+El+futuro+del+trabajo&code=773&lang=es&file=TELOS\\_121.pdf\\*\\_ga\\_PNZMSJH10D\\*MTY3MTQ0MDQ4Mi4y-NjkuMS4xNjcxNDQ1NDk3LjAuMC4w](https://publiadmin.fundaciontelefonica.com/index.php/publicaciones/add_descargas?tipo_fichero=pdf&idioma_fichero=es_es&pais=Espa%C3%B1a&title=Telos+121.+El+futuro+del+trabajo&code=773&lang=es&file=TELOS_121.pdf*_ga_PNZMSJH10D*MTY3MTQ0MDQ4Mi4y-NjkuMS4xNjcxNDQ1NDk3LjAuMC4w)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Cambios y desafíos en el sector de la hotelería y el turismo*. Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial para el sector de

- la hotelería, la restauración y el turismo. <https://www.ilo.org/es/media/143486/download>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El Covid-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. <https://www.ilo.org/es/media/9986/download>.
- Rashida, K. (2022, junio 4). Quitting is just half the story: the truth behind the 'Great Resignation'. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/business/2022/jan/04/great-resignation-quitting-us-un-employment-economy>
- Rubí, F. A., & Palafox, A. (2020). La gota que derramó el vaso en el turismo en Quintana Roo, México: Precariedad laboral y Covid-19. *Dimensiones turísticas* [Número especial: Turismo y Covid-19], 4, 131-148. <https://doi.org/10.47557/IMG05677>
- Rubí, FA., & Palafox, A. (2017). *El turismo como catalizador de la pobreza: trabajo turístico y precariedad en Cozumel, México*. Universidad del Caribe. <http://hdl.handle.net/20.500.12249/2052>
- Rubio, F. (2022). *Análisis del empleo hotelero de Puerto Vallarta-Bahía de Banderas y su transición al trabajo decente* [Tesis de maestría no publicada, Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara].
- Secretaría de Salud. (junio, 2020). *Semáforo de riesgo epidemiológico COVID-19: indicadores y metodología*. Subsecretaría de Prevención y Promoción de la Salud. [https://presentedeoaxaca.com/wp-content/uploads/2020/06/Lineamiento\\_Semaforo\\_COVID\\_05Jun2020\\_1600.pdf](https://presentedeoaxaca.com/wp-content/uploads/2020/06/Lineamiento_Semaforo_COVID_05Jun2020_1600.pdf)
- Secretaría de Turismo de Jalisco. (2024). *Estadísticas en el sector turístico*. Gobierno de Jalisco. <https://secturjal.jalisco.gob.mx/estadisticas-en-el-sector-turistico>
- Soria, A. (2021). *La Gran Renuncia: ¿Por qué la pandemia ha sacudido el mercado laboral?* [Tesis de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universitat Jaume].
- Vive Puerto Vallarta. (2022, mayo 10). *Crisis en Puerto Vallarta por falta de trabajadores: hay 5000 vacantes*. <https://vivepuertovallarta.mx/2022/05/10/crisis-en-puerto-vallarta-por-falta-de-trabajadores-hay-5-mil-vacantes/>
- Vive Puerto Vallarta. (2022, julio 6). *Falta de trabajadores en Puerto Vallarta afecta operatividad del transporte público*. <https://vivepuertovallarta.mx/2022/07/06/falta-de-trabajadores-en-puerto-vallarta-afecta-operatividad-de-transporte-publico/>
- Varillas, A. (2021, febrero 2). Perdió Quintana Roo 121 mil empleos en 2020, pero generó 23 mil fuentes de trabajo. *Estamos Aquí.mx*. <https://estamosaqui.mx/2021/02/02/perdio-quintana-roo-121-mil-empleos-en-2020-pero-genero-23-mil-fuentes-de-trabajo/>
- Zuloaga, A. (2023, octubre 19). Puerto Vallarta: alcance de la precariedad laboral en el turismo. *Alba Sud*. <https://www.albasud.org/noticia/es/1629/puerto-vallarta-alcance-de-la-precariedad-laboral-en-el-turismo>