



Universidad Nova Spain



PRODUCTOS Y SERVICIOS ESTRATÉGICOS  
PARA INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PYSEIP**  
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

# Memorias del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Morelia 2021



ELIBRO ONLINE CON ISSN 1946-5351 | VOL. 13, NO. 4, 2021

## Índice de Tomos

1-176	TOMO 01	1046-1231	TOMO 07
177-359	TOMO 02	1232-1394	TOMO 08
360-529	TOMO 03	1395-1553	TOMO 09
530-706	TOMO 04	1554-1715	TOMO 10
707-874	TOMO 05	1716+	TOMO 11
875-1045	TOMO 06		

# Congreso Internacional de Investigación Academia Journals

## ISSN

ISSN 1946-5351

No. 13, 2021\*

\*El número 1 fue utilizado en 2009. Cada año siguiente ha recibido el siguiente número secuencial.

ISSN asignado a Academia Journals por el U.S. ISSN Center, una rama de la Biblioteca del Congreso de Estados Unidos. Varios portales independientes proporcionan servicios de verificación de la asignación de un ISSN a una publicación periódica. Entre los más utilizados se encuentran los siguientes: WORLDCAT:

<https://www.worldcat.org/account/?page=searchItems>

## Consejo académico

Dr. Rafael Moras (San Antonio, EEUU)

MA Ani Alegre (Austin, EEUU)

Dr. Ángel Esparza (Houston, EEUU)

Lic. David Moras (San Antonio)

MC Constantino Moras Sánchez (Orizaba, México)

Dr. Eloy Mendoza Machain (Morelia, México)

Dr. Pedro López Eiroá (CDMX, México)

Ing. Mónica Gutiérrez (San Antonio, EEUU)

## Diseño y publicidad

[contacto@academiajournals.com](mailto:contacto@academiajournals.com)

## Comentarios y sugerencias

[contacto@academiajournals.com](mailto:contacto@academiajournals.com)

+1 (210) 415-3353

3760 E. Evans

San Antonio TX 78259 USA

[www.academiajournals.com](http://www.academiajournals.com)

## Política de copyright

Con el fin de maximizar el valor para los autores de sus publicaciones en AJ, se observan las políticas de copyright aquí descritas. Academia Journals protegerá los intereses de los autores y de las instituciones donde ellos laboran. Como requisito para publicar en AJ, todos los autores y la institución donde ellos laboran transfieren a AJ cualquier derecho de copyright que tengan en su artículo. El copyright se transmite cuando el artículo es aceptado para su publicación. La asignación de copyright es nula y terminada en caso de que el artículo no sea aceptado para publicación.

Para corresponder a la transferencia de los derechos de autor, AJ cede a los autores y a las instituciones donde ellos laboran el permiso y derecho de hacer copias del artículo publicado y utilizarlo para fines académicos. El autor retiene siempre los derechos de patentes descritas en el artículo.

Después de que el artículo haya sido aceptado para su publicación en AJ, y dado que el copyright ha sido ya transferido, cualquier cambio o revisión al material debe hacerse solamente con la autorización de AJ.

## Indexación

Desde 2015, los trabajos presentados en el congreso cuentan con indexación por la compañía EBSCO (EBSCOHOST) de Ipswich, Massachusetts, Estados Unidos. Para la verificación de los títulos indexados por este importante servicio de databases, consultar los enlaces

[https://www.ebscohost.com/academic/fuente-academica-plus,](https://www.ebscohost.com/academic/fuente-academica-plus)

<https://www.ebscohost.com/titleLists/fap-subject.htm> o

<https://www.ebscohost.com/titleLists/fap-subject.pdf>

## **Outsourcing Turístico: Entre la Resiliencia y los Extremos**

Dr. en C. E. A. Carlos Hugo Millán-García<sup>1</sup>, M. en A. Mónica del Valle Pérez<sup>2</sup>, M. en C. y T. E. Gloria Georgina Icaza Castro<sup>3</sup>, Dra. en E. T. Arlen Sánchez Valdés<sup>4</sup>.

**Resumen** - El tema del *outsourcing* en México asociado a una connotación ideológica deja de lado un análisis centrado en sus consecuencias palpables y evidentes: la competitividad empresarial y la precarización laboral.

Es común que la discusión generalice y no tenga en cuenta lo que sucede al interior de cada industria, tasando a todos con la misma medida y estigmatizando su práctica.

El presente trabajo busca aportar al análisis de la situación presente en la hotelería, como actividad característica del turismo, con el objetivo de que, ante la actual coyuntura por la contingencia del Covid-19, sean considerados los resultados que esta modalidad laboral ocasiona en la industria y que logre su cometido competitivo. Empleando los datos recogidos de los últimos Censos Económicos de INEGI, se analiza lo sucedido en la hotelería para identificar los efectos del *outsourcing*, y aportar en la discusión.

Los resultados muestran que el *outsourcing*, representa un mayor ingreso promedio para el empleado turístico, aunque también se reconoce el abuso hacia servicios no especializados con la finalidad de evadir responsabilidades.

La aprobación de la ley en el tema requiere de una minuciosa revisión desde distintas perspectivas, y donde las autoridades cobrarán un papel central, siendo necesario diferenciar lo que sucede en cada industria para hablar de un *outsourcing* turístico resiliente.

**Palabras clave**- *Outsourcing*, turismo, resiliencia, precarización, empleo

### **Introducción**

El turismo como actividad económica es una de las industrias señaladas por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como una de las concentradoras de condiciones de empleo vía subcontratación, también conocido como *outsourcing* (STyPS, 2021).

Esta modalidad, generalizada alrededor del mundo, tiene como principales ejes de discusión la competitividad de las organizaciones y la precarización del mercado laboral.

El *outsourcing* se refiere a las condiciones en las que una empresa (contratante) establece un contrato con una segunda (contratista), para desarrollar parte de sus actividades mediante el empleo del personal de la contratista, siendo ésta quien administra su relación laboral con ellos (IMCO, 2020).

Con base en distintos análisis se estima que en México existen 4.6 millones de personas cuya relación laboral es mediada por el *outsourcing*, 200 mil empleos se suman anualmente bajo esa figura y 20 mil millones de pesos son evadidos por empresa que realizan prácticas simuladas o dañinas para el erario público (Martínez, 2021). Estas condiciones requieren una discusión consciente, informada y dirigida de la ley para evitar los extremos que afecten la actividad turística.

La investigación que se presenta se centra en el análisis de la discusión vigente en torno a esta práctica, en los dos ejes señalados, empleando datos de los Censos Económicos de INEGI (2020c) de acceso abierto para analizar lo que sucede en la hotelería como actividad característica del turismo, y aportando alternativas que reflejen resiliencia basado en las prácticas favorables y negativas presentes en la industria turística.

### **Outsourcing en el plano competitivo**

Como práctica competitiva, las empresas han recurrido a esta figura legal para el desempeño de tareas específicas que no corresponden propiamente a sus giros, haciéndolo mediante aquellas empresas especialistas en el tema, lo cual reditúa en la disminución de sus gastos de nómina contra lo que les representaría tener personal de forma permanente.

---

<sup>1</sup> Dr. en C. E. A. Carlos Hugo Millán García es profesor de asignatura de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la UAEMéx (**autor corresponsal**) [chmillang@uaemex.mx](mailto:chmillang@uaemex.mx)

<sup>2</sup> M. en A. Mónica del Valle Pérez es profesora investigadora de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la UAEMéx, [collegeacademy@gmail.com](mailto:collegeacademy@gmail.com)

<sup>3</sup> M. en C. y T. E. Gloria Georgina Icaza Castro es profesora de medio tiempo de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la UAEMéx, [gloriaicaza2003@yahoo.com.mx](mailto:gloriaicaza2003@yahoo.com.mx)

<sup>4</sup> Dra. en E.T. Arlen Sánchez Valdés es profesora Investigadora de la Facultad de Turismo y Gastronomía de la UAEMéx [arlesska@yahoo.com](mailto:arlesska@yahoo.com)

Este esquema de subcontratación brinda flexibilidad a las empresas incidiendo directamente en sus resultados financieros, si se comparan los gastos de personal entre una empresa con personal especializado dentro de su nómina, y una empresa que solo recurre a ese personal cuando lo necesita y mediado por otra empresa.

Al respecto, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2020) destaca que la subcontratación garantiza los derechos de los trabajadores cuando se basa en una correcta reglamentación e implementación, lo cual contribuye al incremento de la competitividad y a la eficiencia del mercado laboral.

Operativamente, una empresa también se beneficia al contar con servicios especializados de acuerdo a sus necesidades, que aquellas que no pueden hacerlo directamente ni mediada por terceros.

Esta práctica se identifica en México desde los años 80 del siglo pasado (Sánchez & Olivarría, 2016), como una forma para lograr el crecimiento del proceso de industrialización de los entonces países carentes de crecimiento económico o con bajas tasas de crecimiento. La dureza de las condiciones de las relaciones laborales en términos de duración de la relación laboral y las prestaciones que conlleva fue considerada como un ancla que otros países no tenían y que obtenían ventajas para la captación de inversión y desarrollo.

De ahí, que los países entonces considerados en vías de desarrollo, optaron por adoptar medidas (el *outsourcing* una de ellas) que las colocaran en mejores condiciones en el mercado global.

Como práctica generalizada, termina por formalizarse en el año 2013 al ser uno de los pilares de crecimiento del plan de desarrollo 2013-2018 (Presidencia de la República, 2013) para incrementar la generación de empleo formal, mediante la disminución de los costos de este.

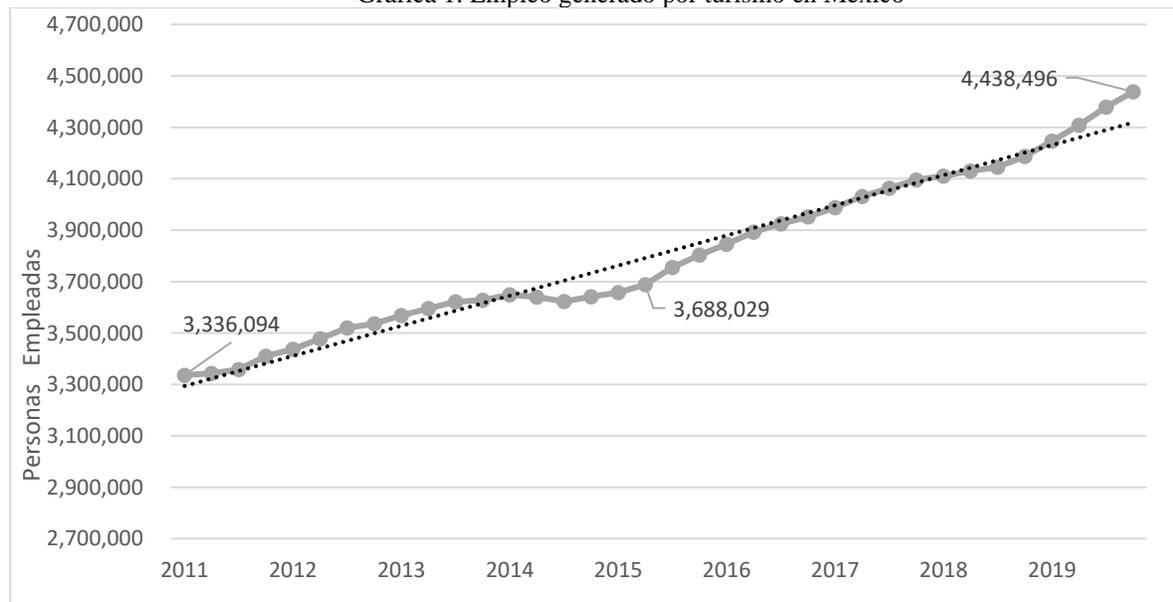
Para el turismo, esta formalización permite el trabajo discontinuo (horas y temporadas pico) reduciendo con ello, los derechos operativos y pecuniarios relacionados con descanso semanal, los descansos por concepto vacacional, derechos de antigüedad, aguinaldo, y participación de las utilidades.

Al mismo tiempo, la figura de los *periodos de prueba* contemplados en la ley de 2013, que se suman a la contratación temporal ya existente, disminuye para las empresas el costo implícito en la terminación de la relación laboral con sus empleados.

Para el turismo en México, puede considerarse que se ha cumplido con el objetivo pretendido, pues tanto el crecimiento del empleo turístico, como la generación de divisas, arribo de visitantes extranjeros, entre otros indicadores, muestran un ascenso constante.

Particularmente el empleo, aun con el ligero descenso en las cifras alrededor del año 2015, manifiesta con una tendencia positiva, misma que se vio interrumpida por la contingencia sanitaria en el 2020, como se aprecia en la gráfica 1.

Gráfica 1. Empleo generado por turismo en México



Elaboración propia a partir de INEGI, (2020a).

En sentido contrario, la práctica del *outsourcing*, también puede afectar la competitividad cuando es empleada para evadir responsabilidades e impuestos, pues el abuso de esta medida coloca a las empresas en condiciones de

competencia desleal, pues al igual que sucede con la informalidad, su práctica abusiva marca diferencias entre las empresas en el mercado.

### **Precarización laboral en el turismo**

Las condiciones señaladas como factores que benefician a las empresa, van en sentido contrario de los intereses de los trabajadores, sobre todo en un país y en una industria que emplea mano de obra no calificada, como es el caso del turismo.

Si bien, a partir de la firma del Tratado de libre comercio de América del Norte contribuyó a la multiplicación de la inversión y crecimiento de la planta productiva del país, se han mantenido diversos factores que conducen al mercado laboral en dos sentidos: precarización de las condiciones laborales e informalidad.

En el tema de la precarización, es necesario tener en cuenta la magnitud del mercado, tanto la tasa de desocupación como subempleo (4.5% hasta febrero de 2021, INEGI) y empleo informal, ya que esas variables ayudan a comprender las condiciones prevalentes en el turismo.

Por ejemplo, el subempleo en México se ha mantenido por encima del 10% (INEGI, 2020a) de aquella forma que se refiere al trabajo de menos de cuatro días. Esta condición provoca que las personas busquen alternativas de completar una jornada laboral semanal, aceptando las condiciones que el mercado laboral les ofrece. Cuando no existe una especialización o cualificación de sus habilidades, se produce una sobre oferta de mano de obra que baja su costo. Se ha mencionado que la industria turística es empleadora de poblaciones consideradas vulnerables, tales como jóvenes y mujeres. La realidad es que esa misma vulnerabilidad se traslada a las condiciones bajo las cuales son contratadas.

La composición del empleo turístico diferenciado entre hombres y mujeres se aprecia en la tabla 1.

Tabla 1. Participación por sexo en el empleo turístico

<b>Rubro</b>	<b>Hombres</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Porcentaje</b>
General	2,202,075	50.90%	2,123,871	49.10%
Considerados en producción, ventas y servicios	1,021,470	52%	950,793	48%
Administrativo, contable o de dirección	151,782	50.2%	149,491	49.8%
Propietarios, familiares y otros no remunerados	416,820	45%	520,222	55%

Elaboración propia a partir de INEGI, (2020b)

La tabla 1 presenta como en términos generales no existe una diferenciación entre el empleo generado en la actividad turística que muestre una preponderancia de las mujeres por encima de los hombres. Únicamente, tal diferencia se aprecia en el papel de propietarios, familiares y otros, pero considerados como no remunerados, lo cual tiene una doble lectura, pues si bien es de destacar que engloba el término “*propietarios*”, esta posición toma otra dimensión cuando la asociamos con la condición de ser “*no remunerada*”.

De acuerdo con los Censos Económicos 2019 (INEGI, 2020c) en México existían 786,540 unidades económicas relacionadas con el turismo, representando el 16.39% del total nacional, y un promedio de remuneración anual de \$89,279.00 pesos, mientras que el promedio nacional es de \$128,258.00 pesos cuando se consideran todas las actividades económicas.

Esto significa que el personal empleado en turismo percibe en promedio como remuneración solo el 69% del promedio percibido por empleados de todos los sectores a nivel nacional. Es decir, ya de inicio emplearse en turismo representa un déficit de 30%, de lo que podría percibir una persona promedio.

Solo en el estado de Quintana Roo el sueldo medio de un empleado de turismo es superior al promedio estatal: \$101,021.00 y \$98,197.00 respectivamente. Aun en este caso, la diferencia no es marcadamente mayor y se sigue situando por debajo de la media general nacional.

En el extremo se encuentra el estado de Tabasco, una entidad prioritariamente petrolera y agroindustrial, donde el promedio de las percepciones del estado son de \$244,561.00 por persona, mientras que son de \$70,858.00 para aquellos que trabajan en turismo (INEGI, 2020c).

La hotelería, siendo una industria representativa del turismo, a nivel nacional emplea 383,884 personas con una remuneración promedio de \$97,809.00 pesos anual, es decir, apenas superior al promedio de todas las industrias que componen la actividad turística como se aprecia en la Tabla 2.

Es reconocido que la hotelería, es una de las que mayormente ha usado la figura del *outsourcing*, e incluso ha abusado de la figura. Es decir, a partir de la formalización de la figura y a pesar de que su aprobación hace mención que se centra en tareas especializadas y no aquellas que forman parte de la naturaleza de la unidad económica, se ha usado en camaristas, limpieza, meseros y ayudantes generales.

Tabla 2. Empleo y remuneración anual en México y en el turismo

	Personas empleadas	Ingreso individual anual del rubro indicado (antes de deducciones)
Nacional en general	27,132,927	\$128,258.00
Nacional en el turismo	4,325,946	\$89,279.00
Quintana Roo *	253,127 **	\$101,021.00
Tabasco ***	72,673 **	\$70,858.00
En hoteles con servicios integrados a nivel nacional	383,884	\$97,809.00
En hoteles sin servicios integrados a nivel nacional	65,403	\$80,802.00

Elaboración propia a partir de INEGI, (2020b)

\* Entidad federativa con mayor remuneración promedio por persona en turismo

\*\* Total de personas empleadas en la actividad turística

\*\*\* Entidad federativa con menor remuneración promedio por persona en turismo

En ese orden de ideas, los Censos Económicos distinguen entre el personal que depende de la razón social de la unidad económica donde se labora, de aquellas que dependen de una razón social diferente (*outsourcing*), resultando que del total nacional en el turismo 3,210,578 personas se encuentran en el primer caso, mientras que 1,115,368 dependen de una razón social diferente (INEGI, 2020c).

Lo anterior muestra que un poco más del 25% del personal que labora en el turismo que se encuentra en situación de *outsourcing* en su relación laboral.

En los hoteles con servicios integrados son 170,896 las personas que dependen de la razón social donde desempeñan su trabajo y 212,898 dependen de una razón social diferente a la unidad económica donde laboran; lo que significa que un poco más del 55% del personal que emplean los hoteles con servicios integrados lo hace en esa situación contractual (INEGI, 2020c).

Sin embargo y a pesar de lo que se dice de esta forma de contratación, esto no significa precarización en cuanto a sus percepciones, pues como se aprecia en la Tabla 3, quienes reciben sus ingresos por una razón social distinta a aquella en la que presentan sus servicios perciben casi un 20% más que el promedio por persona en el turismo y el doble de quien lo hace por comisiones u honorarios.

Las diferencias en las remuneraciones al personal que labora en el turismo se acentúan más cuando se desglosan en las variantes señaladas, como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3. Remuneraciones por tipo de contratación y horas dedicadas

Rubro	Remuneración	Horas diarias trabajadas
Remuneración promedio por persona en el turismo	\$89,279.00	10
Remuneración promedio por persona por otra razón social, en el turismo ( <i>outsourcing</i> )	\$104,551.00	10
Pago a personas por comisión u honorarios, en el turismo	\$57,073.00	9

Elaboración propia a partir de INEGI, (2020b)

En concordancia con lo que muestra la tabla anterior, el IMCO (2020) señala que en el año 2018 las personas empleadas mediante la figura del *outsourcing* tuvo un ingreso superior en un 68% mayor al promedio nacional, lo cual guarda relación con lo demostrado en los Censos Económicos para el caso del turismo y la hotelería en específico.

La explicación referida por el IMCO se sustenta en la especialización de los servicios prestados. Es decir, la subcontratación se convierte en el canal ideal para enlazar a quienes se han especializado en una actividad particular con aquellas empresas que buscan sus cualidades para tareas igualmente selectas.

Tiene sentido, pues la diferenciación anterior tampoco corresponde a las horas trabajadas, pues podría considerarse que una persona que trabaja por comisiones u honorarios en el turismo, es la que podría hacerlo en horarios pico, optimizando su tiempo, sin embargo no es así, al menos cuando se analiza el tiempo promedio diario trabajado.

Es decir, la relación entre remuneración y horas diarias trabajadas entre el personal que labora en las diferentes condiciones, no guarda proporción entre ellos, al haber solo una hora de diferencia por día.

Por lo anterior, al menos en lo que respecta a la hotelería y remuneraciones, la práctica del *outsourcing* no precariza la relación laboral, sino la falta de cualificación para el trabajo.

### ***Problemática e irregularidades del outsourcing***

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS, 2021), teniendo como base una inspección llevada a cabo en el año 2019 sobre las condiciones del *outsourcing*, y en coordinación con otras dependencias federales se identificó que el 83% de las empresas tenía subcontratada el 100% de su plantilla, mientras que el 17% restante al 95.5% de la misma.

De esa inspección, el 75% de los trabajadores se encontraban registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social con un salario menor al realmente percibido y “en otras actividades a las que realmente desempeñaban con el objeto de fraudulentamente bajar su prima de riesgo” (STyPS, 2021). Además, el 29% de las empresas inspeccionadas obligan al personal a la renovación de su relación contractual cada mes.

La problemática señalada por la STyPS gira en torno al abuso de las empresas al no distinguir entre servicios especializados y la temporalidad de la relación. Lo relativo a la prima de riesgo, no corresponde propiamente al *outsourcing*.

Por su parte el IMCO (2020) señala que la problemática radica en la desarticulación de las autoridades recaudatorias, generando vacíos que son aprovechados por empresas que simulan bajo esta figura.

La propuesta aprobada en abril de 2021 por la Cámara de Diputados no prohíbe el *outsourcing* como se divulga, en cambio, procura reducir el abuso y las malas prácticas; y, mantiene el reconocimiento a la especialización como justificación de su práctica.

Incluye la solidaridad en la responsabilidad en el caso que el contratista incumpla con el empleado. Esto como medida para que la contratante presione a la contratista, o seleccione aquellas que si atienden las prestaciones relativas a la seguridad social de los empleados.

Al no prohibir como tal el *outsourcing*, tácitamente se reconoce el papel que juega en la competitividad para la inversión al país, sin que por ello se pase por alto la atención de los intereses de los empleados.

Estos elementos, son considerados como punto de partida para la discusión en torno a lo que representa el *outsourcing* para el turismo el cual demanda, dadas las condiciones actuales de afectación por la pandemia, una diferenciación que le permita emerger favorablemente.

### ***Resiliencia en el empleo turístico vía outsourcing***

La discusión sobre el tema de la contratación por *outsourcing* está lejos de terminar, a pesar de la aprobación de la reforma en la legislatura mexicana, por lo que los análisis de profesionales y estudiosos del turismo requieren ser puestos sobre la mesa, para atender las necesidades particulares.

Es decir, se ha visto que en el turismo, sus condiciones deben ser tratadas de manera diferenciada que con otras industrias, pues la identificación de prácticas que requieran corregirse conducirá a potenciar más la actividad como pilar de la economía.

Entre los beneficios puede mencionarse que el turismo se ha visto fortalecido y su fomento impacta en el volumen que aporta al PIB, el aprovechamiento de los recursos del país y la atracción de inversiones, los flujos de turismo extranjero, el crecimiento del empleo, y como evidenció el beneficio económico en las percepciones de quienes en él se emplean.

Para lograr que el marco legal muestre un aprendizaje que lo aleje de los extremos es necesario tener en cuenta el sentido del comunicado de la STyPS, que a su vez es coincidente con lo señalado por el IMCO, y que manifiestan la falta de vigilancia y coordinación para la erradicación de las malas prácticas.

A la fecha, no se ha externado si las empresas fueron sancionadas u obligadas a responder ante sus empleados por las omisiones o acciones identificadas en las inspecciones realizadas por la autoridad.

La evidencia manifiesta en los Censos Económicos y el IMCO, aporta en el papel que tiene la subcontratación para los empleos en el turismo, lo que aun puede mejorarse con registros de las empresas dedicadas al *outsourcing*, algo que ya sucede en la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano, que las aglutina y facilita su identificación y operación.

La inspección y coordinación entre las instituciones relacionadas con el empleo es necesaria, pues el mayor de los premios que obtiene quien compite de forma desleal es la impunidad.

Es decir, si la autoridad no inspecciona el funcionamiento de los segmentos laborales donde ha identificado que hay prácticas de *outsourcing* abusivas o evasivas en sus responsabilidades, se da lugar a que la práctica se generalice.

La prohibición, como se había anunciado el sentido de la reforma, significaría transitar hacia el extremo de la práctica, impactando en el 55% de los empleos en el turismo, reconfigurando su condición, evidenciando la ausencia de aprendizaje y mediación necesaria entre competitividad y precarización laboral. La inacción en la reforma al marco legal, también representa un extremo al dejar operar bajo las condiciones actuales, dando lugar a la competencia desleal.

La intervención de asociaciones y cámaras empresariales y el análisis conjunto, ha abonado a evitar medidas extremas que regresen al país a una posición de rigidez que le reste competitividad.

### **Conclusiones del escrito, no así del tema**

La discusión del tema está lejos de agotarse, en si, este es solo un primer acercamiento que demanda profundizar en el diálogo con fin de alcanzar la resiliencia.

México ha transitado en extremos de prohibición y ausencia de regulación. Ante la situación económica y el distanciamiento físico por la pandemia, que particularmente afecta al turismo, es necesaria la mediación que muestre no una postura ideológica, sino encuentro entre el aprendizaje y resiliencia, dado que como muestran los resultados, la práctica del *outsourcing* en tema de remuneración tiene un efecto positivo en el turismo.

La propuesta de reforma que incluye la revisión, registro, inspección, responsabilidad solidaria debería tener un efecto positivo mayor en el turismo, pues es sabido que la hotelería identifica casos de subcontratación en personal de limpieza y camaristas, que no se ajustan a los principios de las medidas, esto es, no son servicios especializados y forman parte preponderante de las actividades y naturaleza de los hoteles, en este caso.

Si lo es cuando, bajo condiciones específicas de un perfil de hoteles, subcontratan el mantenimiento o ampliación de instalaciones, fumigaciones, análisis de desechos residuales, etc., cuya especificidad es explícita.

Los esquemas de subcontratación deben tender a aumentar la competitividad, pero sin descuidar los derechos de los trabajadores y que dinamicen el mercado laboral, en camino hacia la especialización en el turismo, esto solo es posible cuando se tienen la capacidad de verificar el cumplimiento y la aplicación de la ley.

Es necesario ampliar el análisis de los efectos ocasionados por el *outsourcing* en otras industrias, tales como alimentos y bebidas, entretenimiento, transporte y otros que componen la oferta turística y profundizar en otros temas como la medición de las prestaciones, que sumen a la discusión y potencien las capacidades turísticas del país.

Como línea adicional, conviene analizar las rutas de especialización que pueden seguir, también, quienes se forman en las universidades y que en un mediano plazo se incorporarán al mercado laboral.

### **Fuentes consultadas**

- IMCO. (2020, February 11). IMCO — Diagnóstico IMCO: Evidencia para la discusión sobre la subcontratación en México. Retrieved April 14, 2021, from <https://imco.org.mx/diagnostico-imco-evidencia-para-la-discusion-sobre-la-subcontratacion-en-mexico/>
- INEGI. (2020a). *Resultados de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE)*. México.
- INEGI. (2020b, March). Empleo y Ocupación. Retrieved May 28, 2020, from <https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/>
- INEGI. (2020c, June 16). Censos Económicos 2019. Retrieved April 14, 2021, from <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/>
- Martínez, M. del P. (2021, April 21). Outsourcing: diputados alistan dictamen de reforma en sentido positivo | El Economista. Retrieved April 15, 2021, from <https://www.economista.com.mx/empresas/Outsourcing-diputados-alistan-dictamen-de-reforma-en-sentido-positivo-20210407-0077.html>
- Presidencia de la República. (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Retrieved February 17, 2016, from [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013)
- Sánchez, V., & Olivarría, C. (2016). Desafíos y derroteros de los estudios laborales de turismo México: El tema de la flexibilidad laboral. *Revista Latino-Americana de Turismología*, 2(2), 49–58.
- STYPS. (2021). *COMUNICADO 0001/2021*. México. Retrieved from <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-0001-2021>