

# Liminidad de los turistas trabajadores desde la perspectiva de los empresarios en establecimientos de hospedaje en Bacalar Pueblo Mágico, Quintana Roo, México

Ángel Aarón Rosado Varela<sup>1</sup>

Georgina del Socorro Medina Argueta<sup>2</sup>

María Angélica González Vera<sup>3</sup>

## Introducción

A nivel mundial, el sector turístico cuenta con una fuerza laboral conformada por una importante cantidad de migrantes temporales y TT, que poseen su propio ciclo de vida laboral, normalmente de corto plazo, quienes crean lugares de trabajo altamente dinámicos, pero también fragmentados e inestables (Underthun & Jordhus, 2017). Los motivos de migración de los TT pueden ser diversos, por una parte, por falta de oportunidades laborales en el lugar de residencia, y también, por la búsqueda de un estilo de vida cosmopolita, intercambio cultural y experiencia de vida. En este sentido, es que algunas personas financian este estilo de vida a través del trabajo turístico temporal en diversos sitios como hoteles, restaurantes, tour operadoras, entre otras. Por tanto, al hablar de un turista que trabaja se hace referencia a la liminalidad ya que se encuentra en medio pues no se identifica como turista ni como trabajador. Y a pesar de que para Longva (2005), en estos casos el trabajador extranjero temporal se encuentra en espacios de alienación social, aunado a la falta de aplicación de normas laborales, la liminalidad implica un descanso de la vida cotidiana y, por lo tanto, una liberación del estado y la disciplina asociada (Meethan,

<sup>1</sup> Doctor en Desarrollo Sustentable; Profesor investigador de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo; correo: aaron.rosado@uqroo.edu.mx

<sup>2</sup> Doctora en Desarrollo Sustentable; Profesor investigador del Instituto Tecnológico de Chetumal, Quintana Roo; correo: georgina.ma@chetumal.tecnm.mx

<sup>3</sup> Doctora en Turismo y Ocio; profesora Investigadora de la Universidad Autónoma de Quintana Roo, México; correo: magv@uqroo.edu.mx

2012) y el turismo (todos los tipos) como ritual secular es, por lo tanto, una experiencia liminal (Chambers, 2012). Ante estos escenarios, la problematización está centrada por una parte en las consecuencias hacia los trabajadores permanentes que, son desplazados de manera paulatina por los TT y otra por la facilidad que ofrecen los empresarios hacía una modalidad que aparentemente solo a ellos beneficia.

El presente trabajo aborda el análisis del estado de liminalidad de los TT y desde la Teoría de la Liminalidad, persigue tres alcances principales: identificar el proceso y características de selección de Trabajadores Turísticos, la forma de desarrollo de la modalidad y la determinación de impactos percibidos en la práctica entre los empresarios hoteleros, de Bacalar, Quintana Roo, México como recurso alternativo en su modalidad de TT de oferta laboral.

### **Antecedentes liminalidad**

Las primeras investigaciones sobre liminalidad iniciaron con los trabajos de Van Gennep (1960), quien utiliza el término “ritos de iniciación” (de paso o transición) para referirse a los rituales que forman parte de la transformación en el estado individual o social de una persona o de cambios estacionales de una sociedad. El ritual implica una separación de la vida cotidiana, de un abandono del estado anterior, la peregrinación, la estancia en un lugar sagrado y finalmente un regreso a casa. Así mismo, destacó tres fases para estos ritos: separación (secuencia de ritos preliminales), transición (secuencia de ritos liminales) y reagrupación (secuencia de ritos posliminales). La primera fase ocurre con el desapego de lo social. Denominó “limen” a la fase de transición que se caracteriza por la ambigüedad social en que, una persona o sociedad se separa de una condición social pasada, pero no se integra a una nueva situación, es decir, se encuentran limbo social y simbólico que cambia o anula en su mayoría a las normas culturales y sociales y lazos económicos o legales, al realizar dicha

transición. Las entidades liminales no están ni en un lugar ni en el otro (Turner, 1988). Finalmente, eleva a la persona a un plano superior, provisto por su viaje personal y el encuentro liminal, donde la nueva identidad aparece al abandonar la anterior como una aceptación de los desafíos superados.

Por su parte, Turner (1974) basado en el trabajo de Van Gennep (1960), se enfocó en el concepto de limen, umbral y liminalidad, que aplicó para explicar las transiciones y rituales en cualquier cultura, tomando en cuenta el estado mental y la experimentación y afrontación entre umbrales, tanto de manera individual como social de los procesos de transición e incertidumbre. Señala que la transición puede ser conductual, simbólica, temporal y/o geográfica. Así mismo, amplió el concepto a una liminalidad como transición temporal-espacial entre etapas.

La reinterpretación que hace Turner (1974), ha permitido un abanico más amplio de usos del término liminal. Para Bristow & Jenkins (2020)<sup>4</sup>, se amplió la capacidad explicativa del concepto toda vez que, pocas investigaciones cabrían en la conceptualización inicial de Van Gennep (1960). En este sentido, la experiencia turística es liminal, ya que, los turistas ocupan un estado de limbo fuera de sus lugares y vidas normales, por tanto, el enfoque de la liminalidad tiene el potencial de comprender mejor las experiencias de los turistas (Velvet, 2019).

### **Liminalidad turística**

Los primeros trabajos sobre liminalidad en la literatura de turismo los encontramos en las aportaciones de antropología del turismo de Graburn (1977), donde estudia la relación del turismo con la clase, el estilo de vida y la cultura. Recientemente se ha presentado un

---

<sup>4</sup> Aunque también Bristow & Jenkin (2020), han manifestado un uso y abuso de la liminalidad para explicar cualquier transición, lo que es desconocido o se encuentra en un umbral para los investigadores de todas las disciplinas.

resurgimiento de la liminalidad en la literatura actual del turismo. Para Bristow & Jenkins (2020), esto podría deberse a que el posmodernismo ha reconocido cambios característicos en las experiencias turísticas que incluso manifiestan un producto de hiperrealidad, muy relacionado a la liminalidad, tales como la relación entre liminalidad en las experiencias de turismo basadas en la naturaleza mediadas por las redes sociales (Conti & Heldt, 2020), turismo oscuro y reconfiguración moral en espacios liminales (Sharma, 2020), liminalidad en fiestas populares como un *communitas* espontáneas de identidad, pertenencia y hedonismo de satisfacción turística (Rodríguez et al, 2020), turismo de cruceros y liminalidad (Rink, 2019), liminalidad y turismo de aventura desde la perspectiva de las mujeres (Díaz-Carrión et al., 2019), potencialidades liminales del turismo y su efecto transformador en los anfitriones (Muldoon, 2019), turismo y percepción del paisaje literario liminal (Lois & Lopez, 2019), empleo y migración (Underthun & Aasland, 2018), Hotel como espacio liminal (de naturaleza temporal y transitoria) de trabajo (Underthun & Jordhus, 2017), turismo religioso y peregrinación (Cohen-Hattab & Shoval, 2015), entre otros. En este sentido, resulta evidente la evolución de la liminalidad, desde las concepciones de Van Gennep (1960) y Turner (1974) que, admite su multidisciplinariedad (Bristow & Jenkins, 2020).

El aspecto antropológico de liminalidad en el turismo, abarca la transición voluntaria del viaje del turista, desde su lugar de residencia habitual, la experiencia del viaje, relajación, aventura y disfrute, por tanto, ejemplifica el cambio de rutina en un espacio y tiempo y un umbral o límite a varias experiencias desconocidas para vivir temporalmente en un lugar fuera del contexto habitual de la producción y trabajo del turista, aunque se puede hacer una acotación en este sentido, ya que puede también servir como espacio laboral temporal como parte del viaje transformador, que otorga la oportunidad a las personas para descubrir su verdadero yo (Preston-Whyte, 2004; Graburn, 2001).

## **Turistas trabajadores**

El turismo y el trabajo suelen ser percibidos como dos campos antagónicos de la actividad humana (Uriely, 2001). Sin embargo, en la literatura se han documentado investigaciones donde se ven desdibujados los límites entre la migración, el trabajo y el turismo. Cohen (1974) ya había definido en cuatro tipos a los viajeros que combinaban el trabajo con las vacaciones: viajeros de negocios, empleados turísticos, congresistas y turistas oficiales. Uriely (2001) clasifica a los tipos de viajeros en turistas que trabajan (TT no institucionalizados y turistas de trabajo y vacaciones) y trabajadores viajeros (trabajadores profesionales itinerantes, trabajadores migrantes del turismo). Cada uno de ellos es diferente en cuanto a sus motivaciones-relaciones laborales y turísticas, características laborales y perfil demográfico, como se muestra en la Tabla 1.

*Tabla 1. Turistas que trabajan vs trabajadores viajeros*

TIPOS DE VIAJEROS				
TURISTAS TRABAJADORES		TRABAJADORES VIAJEROS		
Dimensiones de comparaciones	Turistas de trabajo y vacaciones	Turistas trabajadores no institucionalizados	Trabajadores migrantes del turismo	Trabajadores profesionales itinerantes
<b>Motivaciones laborales y turísticas</b>	La experiencia turística se conjuga con el trabajo formando parte de actividad recreativa	Un viaje largo se cubre con trabajo	Viajar para ganarse la vida y divertirse al mismo tiempo	Viajar con el fin de ejercer el trabajo. Participar en actividades relacionadas con el turismo como un subproducto de sus excursiones relacionadas con el trabajo
<b>Características del trabajo</b>	Trabajo manual sin capacitación previa, pero generalmente de esparcimiento; esporádico y; no remunerado	Trabajo manual sin capacitación previa y generalmente desagradable; hoy mal pagado y; sin prestigio	Trabajo cualificado o semi cualificado en la economía del turismo. Empleo estacional repetitivo. Empleo no seguro y mal pagado	Función oficial profesional o trabajo vinculado con el negocio. Trabajo interactivo en su formación. Trabajo de prestigio y de buena remuneración
<b>Perfil demográfico</b>	Adultos jóvenes de clase media	Adultos jóvenes de clase media	Adultos solteros y solteros de clase media baja o clase trabajadora. Habitualmente sin empleo en sus lugares de origen	Adultos de clase media o media alta

Fuente: Uriely (2001, p. 5).

De manera general, el turista trabajador se refiere a todo tipo de viajeros que combinan el trabajo con actividades orientadas al turismo (Uriely, 2001), por tanto, se encuentran en la liminalidad. Dentro de estas investigaciones que tratan este tema se encuentran Coderre et al. (2021), Qi et al. (2020), XiangJie & HongGang (2019), Bendle & Pooley (2016), Karlsdóttir & Þór Jóhannesson (2016), Brennan (2014), Tuulentie & Heimtun (2014), Heuman (2005), Uriely (2001), Pizam et al. (2000) y Uriely & Reichel (2000) como se muestra en la Tabla 2.

*Tabla 2. Estado del arte sobre turistas trabajadores.*

<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Conclusión</b>
Coderre et al.	2021	Estudian la influencia del marco regulatorio del programa de Movilidad Internacional de jóvenes trabajadores migrantes temporales en Canadá.	El programa difumina las relaciones dicotómicas de precariedad/movilidad privilegiada, /viajes, baja calificación/alta calificación y migración temporal/permanente.
Qi et al.	2020	Analiza el apego al lugar de los TT chinos.	el apego al lugar de los TT chinos hoy en tres dimensiones: persona, proceso y lugar.
XiangJie & HongGang	2019	Analiza la relación entre la migración y los TT chinos.	La movilidad condicionada por una interacción entre las condiciones personales, la motivación del movimiento y el ambiente de destino.
Bendle & Pooley	2016	Exploran la forma en que TT empleados como instructores invitados de idiomas en la República de Corea crean un estilo de vida de ocio óptimo.	El estilo de vida era mejor cuando el ocio, el desarrollo formal e informal de la segunda lengua y la culturización coincidían.
Karlsdóttir & Þór Jóhannesson	2016	Realizan una descripción general de los inmigrantes en Islandia como trabajadores turísticos de temporada y empresarios en el turismo.	Los inmigrantes tienen capacidad para innovar e influir en el sector turístico y el estilo de vida.
Brennan	2014	Analiza las diferencias entre mochileros y TT en Australia.	Los TT tienen un gasto turístico sustancial y generan empleos. Los turistas mochileros corresponden a un turista joven de presupuesto limitado.
Tuulentie Heimtun	2014	Identifican las características de las movilidades de los TT en la Lapponia finlandesa y Nordkapp (Cabo Norte) en Noruega.	La movilidad varía desde el estilo de vida hasta aspectos económicos y basada en la necesidad.
Heuman	2005	evalúa los sistemas socioculturales de las relaciones entre TT y anfitriones, en Dominica en el Caribe.	Las vacaciones laborales cuentan con los mismos elementos de los deberes, obligaciones e interacciones de las relaciones anfitrión-invitado con los de invitado-local, específicamente las reciprocidades no monetarias.
Uriely & Reichel	2000	Estudian la relación entre TT y anfitriones en Israel.	La actitud de los turistas está condicionada por la percepción del viaje.

Fuente: Elaboración: propia.

Estos autores han contribuido en el entendimiento del estudio de los TT desde diferentes perspectivas. Al visualizarlas de manera general, prácticamente todos concluyen que esta modalidad laboral es positiva para el destino, los habitantes locales y para el propio TT. Sin embargo, resulta necesario identificar si en destinos con características distintas como ciclo de vida turístico, tamaño del destino, densidad poblacional, presencia de empresas turísticas locales o de cadena y transnacionales, etc. esto cambia. Es decir, si estas condiciones aplican solo para algunos destinos y en otros se diferencian con las condiciones de la liminalidad de los TT.

### **Liminalidad: turistas trabajadores**

La liminalidad en el turismo presenta una dualidad, por un lado, los turistas son consideradas personas liminales porque se encuentran en un estado intermedio entre la interacción con los prestadores de servicio turístico, espacio, tiempo e incluso, normas sociales (Jaimangal et al., 2010). Así mismo, se puede considerar desde la otra realidad, es decir, la de los prestadores de servicios turísticos (Bristow & Jenkins, 2020) y su interacción con los turistas. En la interacción con el turista se presentan una serie de transformaciones a nivel individual, como la comprensión del paisaje físico y de la comprensión de uno mismo (Muldoon, 2019). A estos espacios intermedios de trabajo, que suponen la existencia de un límite temporal, Underthun & Jordhus (2017) los denomina umbral (lima en latín) o liminal.

Como menciona Rodríguez et al., (2020), los eventos turísticos pueden ser analizados como un *communitas* espontáneo (en referencia al trabajo de Turner de 1974), un acontecimiento entre anfitriones e invitados (citando a Smith, 1989) donde el espacio liminal es ocupado por turistas como “otros” necesarios para la identificación de uno mismo. Por tanto, se puede considerar a la liminalidad una premisa teórica para tener una mejor comprensión respecto al turismo como

un evento transformador del turista (Bristow & Jenkins, 2020) y del anfitrión, en su concepción más completa, aunque de manera general la naturaleza pura de la liminalidad es abstracta (Preston-Whyte, 2004). En esta interacción, Cohen (1973) ya apuntaba que también existe una forma especial de turismo que denominó vacaciones de trabajo, donde algunos jóvenes viajan para trabajar en otro país por períodos cortos, principalmente durante las vacaciones escolares de verano. Uriely (2001) añade que en este caso la actividad laboral se incorpora a la experiencia turística.

El tema de migración también está estrechamente relacionado al tema de trabajadores turísticos. Al respecto, Underthun & Jordhus (2017) basados en Bianchi (2000) y Longva (1997), identifican estas relaciones en dos tipos de migrantes laborales liminales: el “trabajador expatriado” y el “turista trabajador”. El primero, trabaja por necesidad económica y depende en gran manera de sus empleadores para continuar con el permiso de residencia, razón por la cual acepta condiciones laborales que en condiciones normales no aceptaría, situación que Longva (1997) denomina política de aquiescencia o de consentimiento. El segundo, se distingue por la libertad de movilidad (Bauman, 2005), donde crean alternativas para incorporar estilos de vida pagando con trabajo informal los servicios que utiliza (hospedaje, comida y diversión) (Henningsen et al. 2014) y por tanto de empleo. Es así como la recreación normalmente se presenta en el lugar de trabajo, convirtiéndolo así, en un espacio de actividades de estilo de vida liminal. De manera específica, Underthun & Jordhus (2017) clasifican a los TT en tres tipos ideales. El primero, el trabajador de carrera, los cuales han invertido en su carrera hotelera mediante la adquisición de habilidades, capacitación o alguna carrera relacionada al turismo. Segundo, el trabajador transitorio, donde podemos ubicar a los trabajadores liminales o TT.



Finalmente, el trabajador atascado, que resulta de una ponderación entre el tiempo laborado y experiencias laborales negativas. Para Uriely (2001) y Qi et al. (2020), aunque el estudio sobre TT se menciona en varios contextos, es muy poco estudiado.

Un turista que trabaja no tiene una división clara entre turista-consumidor y trabajador-productor (Urry, 2011). Es decir, tiene una identidad doble. Esta figura está muy ligada a los turistas mochileros quienes solventan sus viajes y estadías en un lugar con trabajos temporales y a la vez actuando como turista-consumidor, reafirmando la liminalidad turística, pero, también afecta a los trabajadores turísticos de planta, pues, no tienen interés en obtener beneficios laborales. Si bien, ambos poseen una posición liminal tanto individual como grupal (Aasland & Tyldum, 2016; Henningsen et al. 2014), contratos inadecuados, bajos salarios, entre otros, también distan en la facilidad de cambiar el lugar de trabajo, pues el trabajador expatriado tiene intereses y necesidades diferentes al turista que trabaja, que solventa una experiencia de vida por un breve espacio de tiempo y que le agrega experiencias al no ser un tema económico el de laborar en la industria turística, por tanto el turista que trabaja tiene libertad de elección que no posee el trabajador expatriado. Como menciona Bianchi (2000), el turista que trabaja es, por tanto, un turista y un trabajador, los cuales usualmente tienen un origen en la liminalidad de elección (Underthun & Jordhus, 2017).

Esto se evidencia principalmente en los hoteles, ya que representan espacios de alojamiento temporal para los turistas y son a la vez espacios liminales de naturaleza temporal y transitoria de una fuerza laboral con diferentes antecedentes y motivos. Por tanto, es posible encontrar diversas situaciones donde existen relaciones borrosas o difusas entre el rol de consumidor y productor.

## **Consecuencias de la liminalidad laboral en el turismo**

Los migrantes temporales y TT elijan o no, están en espacios liminales temporales, cada uno con sus propias expectativas y compromisos, así como menor interés en establecer relaciones laborales (Garsten, 1999 en Underthun & Jordhus, 2017). En este sentido, para McDowell et al. (2009), comúnmente, los migrantes temporales están dispuestos a realizar trabajos que no son bien pagados a través de acuerdos laborales inadecuados, pues tienen diferentes expectativas tanto en contratos como en actividades en los espacios laborales liminales en comparación con su país de origen (Longva, 1997), lo que Waldinger & Lichter (2003) denominan marco dual de referencia. En el caso de los TT, debido a su estilo de vida transitorio y de recreación, pueden generar efectos problemáticos entre los demás trabajadores tanto de carrera como temporales, además de presentar una reducción de la solidaridad (Underthun & Jordhus, 2017).

Ambos casos constituyen una barrera para la representación colectiva además de afectar a los grupos ya conformados, lo que afecta a los trabajadores de carrera y locales. Sin embargo, para los empleadores, esto les permite generar estrategias de empleo flexibles sin la necesidad de la regulación de las condiciones de trabajo (Ibidem), ya que esto no genera compromisos laborales en comparación con una persona que cimienta una profesión en el sector (Cañada, 2017), como lo marca la normatividad en la materia. Para Underthun & Jordhus (2017), esta flexibilidad laboral es un desafío para la mano de obra organizada en organizaciones sindicales y sus estrategias de largo plazo. Los trabajadores ven en estos sindicatos un lugar para el desarrollo de sus habilidades y carreras que se ven amenazadas con la liminalidad laboral. Por su parte, Cañada (2017) identifica tres factores intrínsecamente vinculados entre el turismo y la coacción de los trabajadores turísticos:

- Estabilización relativa en determinadas áreas de actividad turística: existe una adaptación de los costos laborales a través de mecanismos de reducción de costos que deriva en reducción de sueldos y aumento en el trabajo.
- Los cambios bruscos en la demanda de mano de obra están asociados a un mercado que experimenta constantes y severas fluctuaciones: el trabajo varía según la temporada, siendo que en períodos vacacionales y eventos programados existe una mayor demanda, tanto de servicios turísticos como de empleados. En temporadas bajas, se requiere menos personal que lleva a trabajos de fin de semana o por horas. Por tanto, se requiere de mano de obra flexible.
- Posibilidad de funcionar con un mercado de bajos salarios: el grueso del mercado laboral no requiere de trabajadores con alta cualificación, por lo que, se consolida un mercado laboral de salarios bajos.

Por tanto, se origina una desvalorización social de las actividades laborales del turismo que consolida la poca calidad del empleo y los procesos de fragmentación de las clases trabajadoras en las empresas turísticas (Cañada, 2017) y donde el turismo obtiene beneficios de los trabajadores temporales y TT. Así mismo, los efectos agregados de las estrategias de liminalidad, además de su impacto transformador en el individuo, influye en la forma en las relaciones laborales, tanto a nivel colectivo e individual (Underthun & Jordhus, 2017).

### **Bacalar, Pueblo Mágico**

La ciudad de Bacalar es cabecera del municipio del mismo nombre, en el estado mexicano de Quintana Roo. Se ubica a 39 kilómetros (km) al noreste de Chetumal, capital del estado y a 274.9 km de Playa del Carmen. Tiene una población de 46,235 habitantes (COESPO, 2021). En 2006 fue declarada Pueblo Mágico (SECTUR, 2014). Un Pueblo Mágico es una localidad que tiene atributos simbólicos, leyendas, historia, etc. que provienen de sus manifestaciones socioculturales y

que representan una oportunidad para el aprovechamiento turístico que sirva de impulso a la economía local y regional (SECTUR, 2015). Sus principales atractivos turísticos son Laguna de los Siete Colores, el Cenote Azul y el Fuerte de San Felipe Bacalar. El crecimiento turístico del pueblo mágico ha sido sostenido, en llegada de turistas se registra un crecimiento del 37.9% de 2015 a 2016 al pasar de 58,606 a 80,796 turistas y de 2017 a 2018 fue de 48.7% con 98,421 a 146,383 turistas. En infraestructura restaurantera el crecimiento fue de 115% de 2015 a 2021 al pasar de 20 a 43 establecimientos. Los establecimientos de hospedaje aumentaron 233.33% de 1998 a 2006 al crecer de 3 a 10 hoteles, 140% de 2007 a 2009 al pasar de 10 a 24 hoteles y 260% de 2013 a 2018 al aumentar de 25 a 90 hoteles. En 2022, Bacalar cuenta con 132 hoteles. En el número de habitaciones creció 399% al pasar de 263 a 1,050 plazas (Sedetur, 2022) y para 2022 el número es de 1,370 cuartos. Asimismo, el 60% de los establecimientos de hospedaje cuentan con 0 a 5 empleados y el 32.5% con 6 a 10 empleados (INEGI, 2022), es decir microempresas. Siguiendo las estadísticas del alza en los índices de la actividad turística en Bacalar, así como las características propias de los servicios que ofrece y el tipo de turistas que recibe la comunidad, cabe la posibilidad que el fenómeno de liminalidad en los trabajadores turísticos forme parte en los impactos de su desarrollo diferenciado de otros destinos cercanos.

## **Metodología**

El objetivo general de la investigación fue analizar el estado de la liminalidad de los TT desde la perspectiva de los empresarios en establecimientos de hospedaje en Bacalar, Pueblo Mágico, Quintana Roo, México. Para este fin, se plantearon tres objetivos específicos que consistieron en a) identificar el proceso y características de selección de TT, b) explicar la forma de implementación de la modalidad de TT en Bacalar y, c) determinar los impactos percibidos en la modalidad TT.

**Cuadro 3. Temas y datos codificados en el análisis temático.**

Objetivo	Temas	Datos
Identificar el proceso y características de selección de TT.	Proceso de selección de TT	Perfil de TT. Formas de acercamiento de los TT al establecimiento. Proceso de selección. Periodo de estancia de los TT. Condiciones laborales.
	Características de la selección de TT	
Identificar la forma de desarrollo de la movilidad de TT en Bacalar.	Funciones y remuneración de los servicios realizados por TT	Puestos y funciones de trabajo. Jornada laboral. Remuneración de los servicios de TT. Prestaciones laborales. Implementación de la modalidad de TT. Interacción social de TT con empresarios y huéspedes. Difusión de la modalidad de trabajo TT
	Relaciones sociales de los TT	
Determinar los impactos percibidos en la modalidad TT.	Percepción e impactos de la modalidad TT	Beneficios y afectaciones de la modalidad de trabajo TT en empleos formales y economía local

Fuente: elaboración propia.

La investigación es de enfoque cualitativo, de tipo exploratoria y de corte transversal. Se realizaron entrevistas semi estructuradas a profundidad a 18 empresarios de Bacalar. Los informantes clave fueron 10 hombres y ocho mujeres de entre 25 y 48 años, con estudios de preparatoria y licenciatura. En su mayoría son provenientes de los estados de Quintana Roo, Ciudad de México, Yucatán, Tabasco y Veracruz. La selección de los informantes fue a través de la técnica de bola de nieve, donde tenían que cumplir con tres características: que sean dueños o gerentes de establecimientos de hospedaje que tengan o hayan tenido laborando a TT y, que hayan estado en contacto directo con los TT y por lo tanto sus aportaciones sean válidas para el estudio.

La importancia de estudiar a los TT en los hoteles obedece a que son las empresas representativas del turismo (Vargas et al., 2011, Lalangui et al., 2017), además que los empresarios brindarían

información sobre sus necesidades laborales y expectativas, saber qué sucede en las empresas que cuentan con TT, qué beneficios le traen y conocer la situación laboral y legal de estos TT. Asimismo, estas interrogantes han sido poco abordadas desde un enfoque turístico en la literatura sobre TT en hotelería.

Para el diseño del instrumento utilizado en la entrevista, se realizó una revisión de la literatura relacionada con la liminalidad turística y TT. Consistió en preguntas abiertas con base en cinco temas: proceso de selección de TT, características de la selección de TT, funciones y remuneración de los servicios realizados por TT, relaciones sociales de los TT y percepción e impactos de la modalidad TT. La entrevista tuvo una duración promedio de 22 minutos.

Para la identificación de las tendencias y patrones en las respuestas de los empresarios se llevó a cabo el análisis temático en seis fases de Braun & Clarke (2021), con base en el siguiente proceso: se realizó una transcripción de los datos para identificar patrones en las respuestas de los empresarios. Para la codificación, se crearon etiquetas para el proceso de reducción y compilación de las características más importantes de los datos en tres rondas. En la generación de temas iniciales se examinó la relación de los códigos y datos recopilados para desarrollar patrones, es decir, identificación de ideas repetidas, similitudes y diferencias y combinación de códigos para formar temas más complejos.

Para el desarrollo y revisión de temas se identificaron patrones coherentes y problemas de los datos que esté compartido y respaldado liminalidad turística y TT. Se validó en dos sentidos, primero en los temas individuales con los datos codificados y, segundo, los temas individuales y su relación con el conjunto de datos. En la definición de los temas se desarrolló un análisis detallado del alcance, enfoque y denominación. Posteriormente, el conjunto de códigos sirvió para

analizar y validar los datos. Es decir, para agruparlos, agregarlos y eliminarlos según cada caso. En la fase final de escritura, se entrelazaron la narrativa analítica, los extractos de datos y el análisis del tema en la revisión de la literatura especializada de TT.

## **Resultados**

Los resultados se presentan de manera general orientado a Bacalar y con base en los cinco temas definidos: proceso de selección de TT, características de la selección de TT, funciones y remuneración de los servicios realizados por TT, relaciones sociales de los TT y percepción e impactos de la modalidad TT.

Bacalar es un destino que ha presentado un crecimiento importante en la llegada de turistas y de infraestructura turística. Se caracteriza por contar con hoteles pequeños catalogados por el INEGI (2022) como microempresas debido a su número de empleados. Los resultados siguientes representan el 13.63% del total de establecimientos hoteleros de Bacalar, pues se entrevistaron a 18 dueños y gerentes de los 132 hoteles existentes.

Se percibe que Bacalar es generador de TT debido a tres principales factores: su contexto político, el tipo de turismo que ofrece como destino emergente y la dinámica hotelera. En el primero, forma parte de un municipio de recién creación en Quintana Roo, lo cual favorece la oferta de TT ante la falta administrativa y de actividades de inspección laboral por parte de las autoridades, principalmente de aquellos empresarios que contratan fuera de ley y de manera ilegal a los TT extranjeros que no cuentan con permisos de trabajo en el país. En el segundo, debido a que el tipo de turismo que se ofrece es de bajo impacto y sin presencia de grandes cadenas hoteleras, lo cual aumenta la posibilidad de demanda de TT pues las funciones que se realizan no requieren de especialización y capacitación laboral, son sencillas

y no llevan un protocolo administrativo como sucede en empresas de gran turismo en destinos consolidados. En el tercero, porque funciona en su mayoría a partir de dueños o administradores locales que, son relativamente nuevos en la rama turística, lo cual refleja un amplio desconocimiento de la normativa vigente de la Ley Federal de Trabajo o si se tiene conocimiento, no la aplican pues no representa un riesgo para su empresa en temas de sanciones.

Todos estos factores que presenta Bacalar integran escenarios que han favorecido la contratación de TT. Sin embargo, el acelerado crecimiento turístico como tendencia en los próximos años presentará un factor decisivo en la dinámica del fenómeno. Por un lado, la presión de efectos negativos como desplazamiento de trabajadores locales, condiciones laborales inadecuadas, informalidad laboral, etc. podría frenar este modelo de trabajo. Por otro lado, que el modelo de trabajo de TT continúe de manera paralela con la transición hacia su desarrollo turístico.

### **Proceso de selección de turistas trabajadores**

Durante el periodo de entrevistas realizado del 5 de abril al 11 de mayo de 2022, doce de los 18 empresarios de establecimientos de hospedaje en Bacalar manifestaron tener en ese momento entre uno y cuatro TT. Los seis restantes los han tenido entre tres y seis veces en algún momento. Los TT provienen de diferentes partes del mundo, en su mayoría son argentinos, mexicanos, franceses, italianos, estadounidenses y belgas. En menor medida llegan venezolanos, alemanes, chilenos, hondureños y españoles. Son tanto hombres como mujeres de entre 18 a 40 años. La mayoría cuentan con estudios de licenciatura y algunos casos con maestría.



Los TT llegan al establecimiento principalmente por cuatro formas: 1) por vacantes de trabajo que se publican afuera de los hoteles o en redes sociales; 2) por acercamiento propio donde externan sus necesidades y ofrecen sus servicios a cambio de hospedaje y comida. Son huéspedes de otros lugares o están llegando a Bacalar; 3) son huéspedes y ofrecen sus servicios; 4) mediante otro turista trabajador o persona que le recomienda el lugar. La primera forma de acercamiento puede indicar que los TT están conscientes de la afectación que provocan en Bacalar, pues ellos están de paso y las personas de la localidad en busca de empleo pierden esta oportunidad laboral ante una estrategia empresarial que puede resultar negativa para los residentes permanentes.

La aceptación de los TT se realiza según las necesidades del establecimiento, así como la experiencia con la que cuenta, el lugar de procedencia y las recomendaciones de otros TT. Para el proceso de selección, los empresarios o gerentes llevan a cabo una entrevista que puede durar entre 30 a 50 minutos, donde observan el dominio de ciertas aptitudes y les solicitan datos personales, seguro de viaje, algún documento que demuestre experiencia laboral en sus países, identificación y pasaporte. Es importante mencionar que en algunos establecimientos les retienen el pasaporte como una garantía. En la entrevista, los TT manifiestan las razones o motivos por los cuales solicitan quedarse a laborar, por ejemplo, que necesitan sustentar sus vacaciones de manera permanente; no traen suficiente dinero para solventar sus gastos y piden trabajo a cambio de comida, pero principalmente hospedaje y; para ahorrarse estos gastos y utilizar el dinero para diversión y transporte. Con base en estos elementos, los empresarios valoran la aceptación de los TT según el dominio de idiomas que poseen, principalmente el inglés; el aspecto físico o buena presentación; la actitud que demuestran, así como las ganas de trabajar y aprender y; porque pueden trabajar prácticamente en cualquier área sin problemas.

## **Características de la selección de TT**

Los TT cuentan con un periodo de prueba en las actividades que realizan, que pueden durar desde unos días a dos semanas. En este tiempo reciben cursos breves de capacitación por parte del jefe a cargo, que va de uno a tres días. Se les explica y practican algunas de sus funciones, además de primeros auxilios y atención al cliente. No hay una temporada específica para que los establecimientos cuenten con TT. Es decir, que están presentes durante todo el año, aunque se observa una mayor incidencia en las temporadas altas de Bacalar en los periodos de julio-agosto y en diciembre. Normalmente, el tiempo que permanecen en los establecimientos pueden ir desde una semana a cuatro meses. En algunos casos se extienden de seis meses a un año, pero son casos aislados. Esta rotación se va cubriendo durante todo el año. Por tanto, tienen turistas trabajando de manera ininterrumpida como una modalidad más de empleo.

Respecto al cumplimiento de los acuerdos laborales pactados en la entrevista entre los empresarios TT antes de su incorporación al establecimiento, se les informa que en caso de una mala conducta o situación que afecte su desempeño se les hará una llamada de atención y en reincidencia o una situación grave, se les pediría que se retiren del establecimiento. Por lo general no sucede, pero, cuando se ha presentado esta situación siempre se llega a un acuerdo para cambiar su actitud, comportamientos o que mejoren el desempeño. En este sentido, usualmente los TT dejan de prestar sus servicios debido a que se van de Bacalar para conocer otros sitios o regresar a su país, terminan su período de viaje; porque el establecimiento ya no requiere de sus servicios y; en raras ocasiones por algún conflicto o porque se sienten incómodos en su ambiente laboral; una minoría consigue empleo y renta por periodos más largos.

Más allá de los beneficios expresados por los empresarios, se pueden identificar una serie de impactos negativos para Bacalar, pues la selección de TT podría representar en el corto o mediano plazo una pérdida de empleo para los residentes locales. Como se ha documentado en la literatura (Cañada, 2017; Marrero et al., 2016), el sector turismo, si bien depende de empleos temporales, estos han sido suplidos por estudiantes o jóvenes de Bacalar que los ven como una forma de pagar sus estudios u obtener su primer empleo y esta modalidad está coartando esta dinámica social.

### **Funciones y remuneración de los servicios realizados por TT**

El puesto y funciones de trabajo se determinan de acuerdo con la experiencia que tenga el TT, habilidades y perfil de trabajo. Conocimiento acerca de las funciones del área a desempeñar y actitudes personales. En el caso de contacto con los huéspedes se prioriza el manejo de idiomas y habilidades de comunicación y la buena presentación física. Si bien las funciones varían en cada establecimiento, son en la recepción; administración; publicidad; recorridos turísticos, en especial acuáticos; camaristas; cocina; meseros; limpieza de áreas públicas y; mantenimiento, donde existe una mayor mención. Estas tareas se realizan durante cinco o seis días a la semana y en otros casos, trabajan a su ritmo a través de tareas a cumplir durante un día, principalmente los que se desempeñan en el área administrativa. Normalmente la jornada laboral es de cuatro a las seis horas y para unos pocos es de ocho horas. Un aspecto que puede destacarse es que después del periodo de prueba la mayoría de las empresas les confían a los TT el manejo de dinero, según el área donde se desempeñen.

Los pagos, beneficios o contraprestaciones que reciben los TT son variados, pero los principales son hospedaje en el establecimiento; alimentos, normalmente el desayuno; en algunos casos se les brinda un sueldo o apoyo económico según las funciones y apoyo prestado al establecimiento; pueden utilizar las instalaciones del lugar y; pueden recibir propinas de los huéspedes. En este aspecto, al ser una modalidad de trabajo prácticamente ya establecida en Bacalar, se tiene una estandarización de las horas y el pago por el servicio. Por ejemplo, para obtener hospedaje sin costo se deben cumplir por lo menos cuatro horas de trabajo por día. Después de cinco horas se ofrece, además, un tiempo de alimento, uso de instalaciones, tours y kayaks. Las jornadas laborales para algunos TT pueden llegar de 8 a 10 horas.

Debido a la informalidad de la modalidad de empleo de los TT no se les ofrece servicio médico ni ninguna prestación laboral. Se mencionó que han sido casos aislados, donde se han presentado accidentes leves en los TT que no han requerido atención médica. Sin embargo, al preguntar sobre quién se haría cargo de algún accidente solo dos empresas se responsabilizarían de los gastos, pero solo si se producen mientras estén en horarios de labores. Esta situación es preocupante por las consecuencias que podría traer para las empresas que algún TT sufra un accidente mientras realiza alguna de las funciones en el establecimiento. Por tanto, el mencionado ahorro que les representa podría ser contraproducente. Además, la situación podría agravarse si el siniestro involucra a un huésped.

## **Relaciones sociales de los TT**

Con relación a la interacción social de los TT, se preguntó sobre esta con los empresarios, con empleados formales y con los huéspedes. En los primeros indicaron que no se han presentado problemas, posiblemente porque permanecen un corto periodo de tiempo. En tres empresas se señalaron situaciones de falta de comunicación adecuada

que se resolvió dialogando y otras en la que los TT estaban de fiesta y no llegaron a realizar sus funciones en el establecimiento.

Con los empleados formales la relación de trabajo y la comunicación es buena, cordial y de respeto, ya que por lo general son amables y respetuosos y trabajan de manera coordinada. Se han formado lazos y se motivan a aprender más. Los empresarios han motivado que haya equidad entre los TT y los trabajadores formales. Sin embargo, uno de los empresarios manifestó que algunos empleados ven de forma negativa a los TT y en otra un turista fue grosero con los empleados y se le pidió que deje el establecimiento. Por tanto, queda por conocer la percepción directa de trabajadores formales.

Las relaciones y atención a huéspedes son buenas y cordiales, pues los TT son empáticos, amigables, amables, proactivos, flexibles, confiables, cooperativos y respetuosos. La comunicación y el servicio son más fáciles y fluidos, por el manejo de idiomas, ofreciendo una atención de calidad dado que algunos tienen experiencia en este rubro. Solo en una empresa se han presentado problemas calificados como mínimos. En general, los TT aportan algo nuevo a la empresa y la dinamizan. Además de ser un vínculo de conexión entre los huéspedes y el establecimiento, ya que generalmente ellos están más cerca de los clientes considerando que viven allí y ya los identifican como parte del establecimiento.

A los empresarios se les preguntó si han recibido recomendaciones de otros hoteleros o empresarios para contratar a TT, pero solo uno de ellos mencionó que sí. Sin embargo, todos los entrevistados conocen cuáles son las empresas, además de establecimientos de hospedaje, que llevan a cabo esta modalidad de empleo. De manera adicional, se preguntó sobre alguna situación o problema que hayan tenido con otros hoteleros, empresarios, residentes locales o autoridades de cualquier nivel (municipal, estatal y federal por

temas laborales o migración), por tener a turistas trabajando en el hotel, pero solo uno comento que un empresario le reclamó por brindar trabajo a las personas extranjeras y no a los locales. Es de resaltar la falta de una mayor supervisión de autoridades en los tres niveles de gobierno en temas laborales y de migración en los establecimientos de hospedaje, en la que solo casos aislados se han identificado y la situación ha sido poco expuesta.

### **Percepción e impactos de la modalidad TT**

A los entrevistados se les preguntó sobre los beneficios o afectaciones que tiene esta modalidad respecto a los trabajadores formales y los residentes locales. Las opiniones están divididas. Para los que consideran que es adecuada esta modalidad de trabajo de los TT, se identifican tres grupos de beneficios: económicos; de atención al huésped; y de forma de trabajo. Dentro de los beneficios económicos, es una buena opción para optimizar recursos económicos, especialmente establecimientos pequeños, dado que el requerimiento de trabajadores extras es solo por periodos muy específicos y la rotación del personal es constante, que bien pueden ser cubiertos con TT; existe un ahorro de sueldo y prestaciones laborales como aguinaldos, seguro médico, vacaciones, antigüedad, horas extras, etc. Adicionalmente, para los TT, es de ayuda para continuar con su viaje pues en ocasiones no tienen la capacidad económica para pagar hospedaje.

Los beneficios de atención al huésped se relacionan con la diferencia entre el desempeño y actitud laboral de los TT y los empleados formales ya que, los TT suelen acoplarse a todas las áreas mientras que los empleados solo se desempeñan en un área; son más eficientes y tienen una actitud positiva en el servicio, además; tienen dominio de otros idiomas y el trato a los huéspedes es muy bueno.

En los beneficios en la forma de trabajo, añaden que esta es diferente a la que tienen los empleados formales y que estos últimos pueden ir la adquiriendo; los TT enriquecen el lugar y la diversidad cultural, hay un intercambio de conocimientos e idiomas, experiencias que enriquecen la dinámica de trabajo; aportan conocimientos y habilidades y la mayoría de las ocasiones generan nuevas ideas para el establecimiento. Además, resulta de apoyo para los trabajadores formales, considerando que esto les facilita sus funciones. Añaden que es muy complicado conseguir empleados en Bacalar y que cuando emiten convocatorias no llegan los residentes locales o los que llegan no pueden realizar el trabajo que hacen los TT y encuentran en esta modalidad una forma de subsanar esta situación. Además, que existe trabajo para todos (residentes locales y TT).

Por otra parte, los empresarios que reconocen afectaciones mencionan que los puestos vacantes son ocupados por TT que no reciben propiamente un sueldo, sino que se les retribuye con hospedaje y comida, esto genera falta de acceso a empleos y al mejoramiento de la economía local. Es decir, que los TT están recibiendo un empleo que un mexicano o residente de Bacalar podría ocupar.

Todos los entrevistados coincidieron que continuarán contratando TT y que lo recomendarían a otros hoteleros y empresarios porque les ha funcionado esta estrategia de trabajo, que están realizando a través de un plan estructurado de intercambio, porque les ha permitido optimizar recursos económicos, generar ingresos y enriquecer la empresa con esta experiencia. De manera general, esta modalidad de TT es muy común y aceptada en Bacalar.

## Conclusiones

Los establecimientos de hospedaje estudiados en Bacalar presentan una fuerza laboral liminal de TT, caracterizados por trabajos flexibles y temporales, que han sido normalizados y es aceptado por una amplia parte de los empresarios como una modalidad laboral. Sin embargo, es claro que se desplaza a los trabajadores locales y se da preferencia en la selección de TT extranjeros por su “presentación” y utilizados como personal de contacto con el turista por considerarlos como una buena imagen para la empresa. Asimismo, a pesar de que esta investigación se enfocó en los establecimientos de hospedaje, se tiene conocimiento que los TT también están presentes en restaurantes, bares y servicios náuticos.

Se puede concluir que, en destinos con características similares al área de estudio se contrastan los beneficios expresados en la teoría de la liminalidad y TT ya que en Bacalar se suma a otras formas de precariedad laboral debido a la falta de contratos formales y prestaciones laborales, contrataciones temporales, beneficio empresarial a costa de las necesidades y derechos de los empleados y una clara omisión de las leyes laborales que podrían redundar en sueldos bajos y jornadas laborales de más de ocho horas.

Finalmente, la teoría de la liminalidad de los TT y la metodología utilizada han permitido el logro de los objetivos planteados. En este sentido, es importante contrastar la percepción de los trabajadores formales en establecimientos hoteleros de Bacalar y a los TT sobre su percepción, motivadores y experiencias en Bacalar. Queda abierta la posibilidad de identificar en estudios posteriores en otros destinos, si las condiciones presentadas en este estudio aplican o se diferencian con las condiciones de la liminalidad de sus TT o por otras características como la presencia de empresas turísticas de cadena y transnacionales.



## Referencias

- Aasland, A. & Tyldum, G. (2016). Opportunities and risks among the migrant workers in the hotel industry in Oslo. *Nordic Journal of Migration Research* 6, 92-101. <https://journal-njmr.org/articles/abstract/10.1515/njmr-2016-0016/>
- Bauman, Z. (2005). *Liquid life*. Polity Press.
- Bendle, L. J. & Pooley, A. W. (2016). Higher skilled working tourists and their leisure lifestyles: a qualitative study of guest language instructors in South Korea. *Leisure Studies*, 35(4), 406-420. doi: 10.1080/02614367.2014.967712
- Bianchi, R. (2000). Migrant tourist-workers: Exploring the 'contact zones' of post-industrial tourism. *Current Issues in Tourism*, 3, 107-137. [https://www.researchgate.net/publication/249024004\\_Migrant\\_Tourist-Workers\\_Exploring\\_the\\_'Contact\\_Zones'\\_of\\_Postindustrial\\_Tourism](https://www.researchgate.net/publication/249024004_Migrant_Tourist-Workers_Exploring_the_'Contact_Zones'_of_Postindustrial_Tourism)
- Braun, V. & Clarke, V. (2021). The Reflexive TA process. <https://www.thematicanalysis.net/doing-reflexive-ta/>
- Brennan, C. (2014). Backpackers or Working Holiday Makers? Working Tourists in Australia. *Qualitative Sociology Review*, 10(3), 94-114. doi: 10.18778/1733-8077.10.3.05
- Bristow, R. S. & Jenkins, I. S. (2020). Spatial and temporal tourism considerations in liminal landscapes. *Tourism Geographies*, 22(2), 219-228, doi : 10.1080/14616688.2020.1725618.
- Cañada, E. (2017). Un turismo sostenido por la precariedad laboral. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 140, 65-73. [https://www.researchgate.net/publication/323081552\\_Ernest\\_Canada\\_2017\\_Un\\_turismo\\_sostenido\\_por\\_la\\_precariedad\\_laboral\\_Papeles\\_de\\_Relaciones\\_Ecosociales\\_y\\_Cambio\\_Global\\_num\\_140\\_pp\\_65-73](https://www.researchgate.net/publication/323081552_Ernest_Canada_2017_Un_turismo_sostenido_por_la_precariedad_laboral_Papeles_de_Relaciones_Ecosociales_y_Cambio_Global_num_140_pp_65-73)
- Chambers, E. (2012). *Native tours: The anthropology of travel and tourism*. Waveland Press.

- Coderre, Mylène & Nakache, Delphine (2021). From Working Tourists to Permanent Residents: Experiences of Migrant Workers with Youth Mobility Schemes in Canada. *Journal of International Migration and Integration*. doi: 10.1007/s12134-021-00873-7
- Cohen, E. (1973). Nomads from Affluence: Notes on the Phenomenon of Drifter-Tourism. *International Journal of Comparative Sociology*, 14 (1), 89-103.
- Cohen, E. (1974). Who is a Tourist? A Conceptual Clarification. *The Sociological Review*, 22(4), 527-555. doi: 10.1111/j.1467-954X.1974.tb0050
- Cohen-Hattab, K. & Shoval, N. (2015). *Tourism, Religion, and Pilgrimage in Jerusalem*. Routledge.
- Consejo Estatal de Población (COESPO) (2021). Pirámide estatal poblacional 2021. <https://qroo.gob.mx/segob/coespo/wp-content/coespo/uploads/2021/11/PIRAMIDES-DE-POBLACION-2021.pdf>
- Conti, E. & Heldt, S. (2020) Liminality in nature-based tourism experiences as mediated through social media. *Tourism Geographies*, 22 (2), 413-432, doi: 10.1080/14616688.2019.1648544
- Díaz-Carrión, I. A., Vizcaino-Suárez, P. & Gaggiotti, H. (2020). Change within the change: pregnancy, liminality and adventure tourism in Mexico. *Tourism Geographies*, 22, 370-391. doi:10.1080/14616688.2020.1713876
- Graburn, N. (1977). Tourism, the Sacred Journey. En V. Smith (coord.), *Hosts and Guests* (pp. 17-31). Philadelphia: University of Pennsylvania,
- Graburn, N. (2001). Secular ritual: A general theory of tourism. En V. Smith, & M. Brent (Eds.), *Hosts and guests revisited: Tourism issues of the 21st century* (pp. 42-52). New York: Cognizant Communication.
- Henningsen, E., Jordhus-Lier, D. & Underthun, A. (2014). The resort as a workplace: Seasonal workers in a Norwegian mountain

- municipality. En D. Jordhus-Lier & A. Underthun (eds) *A Hospitable World? Organising Work and Workers in Hotels and Tourist Resorts* (121-136). London: Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315796840-17/resort-workplace-seasonal-workers-norwegian-mountain-municipality-erik-henningsen-david-jordhus-lier-anders>
- Heuman, D. (2005). Hospitality and reciprocity: Working Tourists in Dominica. *Annals of Tourism Research*, 32 (2), 407-418. doi: 10.1016/j.annals.2004.07.010
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2022). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/descarga/?ti=6>
- Jaimangal-Jones, D. & Pritchard, A. & Morgan, N. (2010). Going the distance: Locating journey, liminality and rites of passage in dance music experiences. *Leisure Studies*, 29. 253-268. doi:10.1080/02614361003749793.
- Karlsdóttir, A. & Þór Jóhannesson, G. (2016). Tourists as migrants/ migrants as entrepreneurs- the agency of the visitor's eye. En U. Dís Skaptadóttir, & D. Rancew-Sikora (eds), *Mobility to the Edges of Europe: The Case of Iceland and Poland*. Scholar publishing house. [https://www.researchgate.net/publication/313243356\\_Mobility\\_to\\_the\\_Edges\\_of\\_Europe\\_The\\_Case\\_of\\_Iceland\\_and\\_Poland/link/5893bcda6fdcc45530c2fef/download](https://www.researchgate.net/publication/313243356_Mobility_to_the_Edges_of_Europe_The_Case_of_Iceland_and_Poland/link/5893bcda6fdcc45530c2fef/download)
- Lalangui, J., Espinoza, C., & Pérez, M. (2017). Sustainable tourism, a contribution to the corporate social responsibility: the beginning, characteristics and development. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 148-153. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000100021&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100021&lng=es&tlng=en)
- Lois González, R. C. & Lopez, L. (2019). Liminality Wanted. Liminal landscapes and literary spaces: The Way of St. James. *Tourism Geographies*, 22(3), 1-21. <https://www.researchgate>.

- net/publication/335039192\_Liminality\_Wanted\_Liminal\_landscapes\_and\_literary\_spaces\_The\_Way\_of\_St\_James
- Longva, A. (1997). *Walls Built on Sand: Migration, exclusion, and society in Kuwait*. Westview Press
- Longva, A. (2005). Neither autocracy nor democracy but ethnocracy: Citizens, expatriates and the socio-political system in Kuwait. En P. Dresch & J. Piscatori (Eds.), *Monarchies and Nations: Globalisation and Identity in the Arab states of the Gulf* (pp. 114-135). London: I.B. Tauris.
- Marrero J. R.; Rodríguez, P. y Ramos-Henríquez, J. M. (2016). La flexibilidad laboral en el sector turístico: Un análisis a partir de las ofertas de empleo. *Estudios y perspectivas en turismo*, 25(2), 143-163. <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci-arttext&pid=S1851-17322016000200003&lng=es&tlng=en>
- McDowell, L., Batnitzky, A. & Dyer, S. (2009). Precarious work and economic migration: Emerging immigrant divisions of labour in greater London's service sector. *International Journal of Urban and Regional Research*, 33, 3-25. [https://www.academia.edu/12119353/Precarious\\_work\\_and\\_economic\\_migration\\_emerging\\_immigrant\\_divisions\\_of\\_labour\\_in\\_Greater\\_Londons\\_service\\_sector](https://www.academia.edu/12119353/Precarious_work_and_economic_migration_emerging_immigrant_divisions_of_labour_in_Greater_Londons_service_sector)
- Meethan, K. (2012). Walking the edges: Towards a visual ethnography of beachscapes. En H. Andrews, & K. Roberts (Eds.), *Liminal landscapes: travel, experience and scapes in-between* (pp. 69-86). London: Routledge. [https://www.researchgate.net/publication/283625678\\_Walking\\_the\\_edges\\_Towards\\_a\\_visual\\_ethnography\\_of\\_beachscapes](https://www.researchgate.net/publication/283625678_Walking_the_edges_Towards_a_visual_ethnography_of_beachscapes)
- Muldoon, M. (2019). South African township residents describe the liminal potentialities of tourism. *Tourism Geographies*, 22(2), 338-353. [doi.org/10.1080/14616688.2019.1648545](https://doi.org/10.1080/14616688.2019.1648545)
- Pizam, A., Uriely, N. & Reichel, A. (2000). The intensity of tourist-

- host social relationship and its effects on satisfaction and change of attitudes: the case of working tourists in Israel. *Tourism Management*, 21(4), 395-406. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0261517799000850>
- Preston-Whyte, R. (2004). The beach as a liminal space. En A. Lew, C. M. Hall, & A. Williams (Eds.), *The Blackwell's Tourism Companion* (pp. 249-259). Oxford: Blackwell.
- Qi, H., (Sam) Li, F. & Ka, X. (2020). Beyond traveling and working: Place attachment of the Chinese local working tourists. *Tourist Studies*, 20(3), 371-388. doi: 10.1177/1468797620931280
- Rink B. (2019). Liminality at-sea: cruises to nowhere and their metaworlds. *Tourism Geographies*, 22(2), 392-412. doi: 10.1080/14616688.2019.1637450
- Rodríguez-Campo, L., Braña-Rey, F., Alén-González, E. & Fraiz-Brea, J. A. (2020). The liminality in popular festivals: identity, belonging and hedonism as values of tourist satisfaction, *Tourism Geographies*, 22 (2), 229-249. doi: 10.1080/14616688.2019.1637449
- Secretaría de turismo (SECTUR) (2014). Guía de incorporación y permanencia: pueblos mágicos. <https://www.sectur.gob.mx/wp-content/uploads/2014/10/GUIA-FINAL.pdf>
- Secretaría de Turismo (SECTUR) (2015). Reglas de operación: pueblos mágicos. <https://transparencia.info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/Reglas%20de%20Operaci%C3%B3n%20Programa%20Pueblos%20M%C3%A1gicos.pdf>
- Secretaría de Turismo de Quintana Roo (Sedetur) (2022). Indicadores turísticos. <https://qroo.gob.mx/sedetur/indicadores-turisticos>
- Sharma, N. (2020). Dark tourism and moral disengagement in liminal spaces, *Tourism Geographies*, 22 (2), 273-297. doi: 10.1080/14616688.2020.1713877
- Smith, V. L. (1989). Introduction. En *Hosts and guests: the Anthropology of tourism* (pp. 1-17). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

- Turner, V. (1974). Liminal to liminoid, in play, flow, and ritual: An essay in comparative symbology. *Rice University Studies*, 60(3). <https://docslib.org/doc/1231055/liminal-to-liminoid-in-play-flow-and-ritual-an-essay-in-comparative>
- Turner, V. (1988). *El proceso ritual. Estructura y antiestructura*. Madrid: Taurus.
- Tuulentie, S. & Heimtun, B. (2014). New Rural Residents or Working Tourists? Place Attachment of Mobile Tourism Workers in Finnish Lapland and Northern Norway. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 14 (4), 367-384. doi: 10.1080/15022250.2014.967998
- Underthun, A. & Aasland, A. (2018). Motivation, migration, and nonstandard employment: a survey among temporary agency workers. *Nordic journal of working life studies*, 8(S4), 67-88. <https://pdfs.semanticscholar.org/53ee/5575346d2bea984db65ee0b2d0f38e2380ce.pdf>
- Underthun, A. & Jordhus-Lier, D. (2017). Liminality at work in Norwegian hotels. *Tourism Geographies*, 20(1), 11-28. doi: 10.1080/14616688.2017.1314546
- Uriely, N. & Reichel, A. (2000). Working tourists and their attitudes to hosts. *Annals of Tourism Research*, 27(2), 267-283. doi: 10.1016/S0160-7383(99)00071-7
- Uriely, N. (2001). Travelling workers and working tourists: variations across the interaction between work and tourism. *International journal of tourism research*, 3(1),1-8. [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1522-1970\(200101/02\)3:1%3C1::AID-JTR241%3E3.0.CO;2-M](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1522-1970(200101/02)3:1%3C1::AID-JTR241%3E3.0.CO;2-M)
- Urry, J. (2011). *The Tourist Gaze 3.0*. London: Sage
- Van Gennep, A. (1960). *The rites of passage*. Chicago: University of Chicago Press. [https://press.uchicago.edu/dam/ucp/books/pdf/course\\_intro/978-0-226-62949-0\\_course\\_intro.pdf](https://press.uchicago.edu/dam/ucp/books/pdf/course_intro/978-0-226-62949-0_course_intro.pdf)
- Vargas, E., Zizumbo, L., Viesca, F. y Serrano, R. (2011). Gestión

ambiental en el sector turístico mexicano: Efectos de la regulación en el desempeño hotelero. *Cuadernos de Administración*, 24(42), 183-204. [https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/1770](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/1770)

Velvet, N. (2019). Liminality and difficult heritage in tourism. *Tourism Geographies*, 22(2), 298-318. doi:10.1080/14616688.2019.1666161

Waldinger, R. & Lichter, M. (2003). *How the Other Half Works: Immigrants and the Social Organization of Labor*. Berkeley: University of California Press.

Xiangjie, T. & HongGang, X. (2019). Study on the motility of working tourists in Dali, Yunnan. *Tourism Tribune*, 34(10), 137-146. <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20203167095>.