



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

La transición del trabajo presencial al trabajo en casa: El caso del INFONAVIT a partir de la pandemia del COVID-19 para los habitantes de la periferia en la Zona Metropolitana del Valle de México

Mesa Temática: Fenómenos organizacionales emergentes frente a la crisis global

Modalidad: Protocolo de investigación

Miguel Ángel Olvera Cano

ORCID: 0000-0002-0369-1586

Nacionalidad: Mexicana

Correo Electrónico: elmayolvera@gmail.com

Universidad Autónoma Metropolitana

Av. San Rafael Atlixco 186, Leyes de Reforma 1ra Sección, Iztapalapa
09340, Ciudad de México, México

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

La transición del trabajo presencial al trabajo en casa: El caso del INFONAVIT a partir de la pandemia del COVID-19 para los habitantes de la periferia en la Zona Metropolitana del Valle de México

Resumen

Este protocolo de investigación busca abordar el fenómeno suscitado a partir de la pandemia del Covid 19 donde una institución de gobierno federal implementó el modelo de trabajo en casa como respuesta al aislamiento social para más adelante institucionalizar el aprendizaje de esta experiencia como parte de los derechos laborales de sus colaboradores al permitirles tener 10 días de trabajo en casa al mes por ley. El objetivo de este trabajo busca analizar los efectos de esta alternativa de modelo laboral desde los estudios organizacionales como una posibilidad para descentralizar las oportunidades de trabajo en busca de una mejor calidad de vida para los habitantes de la periferia de la Zona Metropolitana del Valle de México.

Palabras clave: COVID -19, Trabajo en casa, Periferia.

La transición del trabajo presencial al trabajo en casa: El caso del INFONAVIT a partir de la pandemia del COVID-19 para los habitantes de la periferia en la Zona Metropolitana del Valle de México

Los inicios del trabajo: De la revolución industrial al neoliberalismo y su rol en el contexto mexicano

Frente a los recursos limitados del planeta encontramos necesidades múltiples, crecientes y variables donde las organizaciones, junto a la concepción de estrategias y estructuras para su supervivencia, hacen uso de la racionalidad económica para asegurar la satisfacción del conjunto de necesidades que siempre, en mayor y mejor medida, tienen como objetivo utilizar la menor cantidad de recursos posibles. Esto es uno de los fundamentos básicos para entender el modelo organizacional actual; sin él, las organizaciones no encontrarán una viabilidad para mantenerse con el paso del tiempo. Sin embargo, desde la concepción histórica del pensamiento económico, esto no siempre fue así. En el Siglo XVIII ocurrió un factor decisivo histórico con el cual se empezó a gestar desde los inicios de la Revolución Industrial un nuevo recurso que forma parte fundamental de la racionalidad económica: La fuerza de trabajo como mercancía.

Este cambio de paradigma implicó un nuevo reconocimiento social que, gracias a la colonización del espacio del mercado, se otorgó un nuevo valor a los habitantes de las ciudades quienes adquirieron el estatus de consumidor y no de productor. Bajo esta lógica se obligó a la gente a rentar su fuerza de trabajo, y quien no lo hiciera, era perseguido y alienado. El nacimiento de esta lógica comenzó en Inglaterra donde Zygmund

Bauman plantea en su libro *Trabajo, consumismo y nuevos pobres* como el origen de la ética del trabajo (2000, pp. 17-20). Aquí, mediante un análisis histórico de la transición económica hacia la industrialización impuesta en los inicios del periodo ubicado dentro de la modernidad, se identifica un proceso generado a partir del racionalismo que implicaba el despojo de la relación del artesano y su trabajo con la finalidad de generar mayores ganancias que permitieran el desarrollo del capital. La labor de generar una dinámica social con base en este principio fue complicada, sin embargo, a través de la “Ley de Pobres”, se instauró un nuevo pensamiento que desplazó cualquier resistencia que atentara contra el progreso: Trabajar o morir. Lo que se propuso con esta política fue dar menos programas de asistencia social a los pobres llevando a la completa miseria a las personas inválidas o lisiadas que no pudieran trabajar. Al nulificar las condiciones de vida digna para estas personas se envió el mensaje de que únicamente los individuos capaces de realizar un trabajo, sin importar la precariedad propuesta por los lineamientos impuestos por la fábrica y el patrón, podrían aspirar a obtener los recursos para tener una vida más o menos digna. (2000, 20-31)

El trabajo pasó entonces por un proceso que, sin importar la corriente política, otorgó dos condiciones inherentes al desarrollo de las organizaciones: La jerarquía social y la identidad del individuo. Todo esto a través del nuevo paradigma impuesto por la lógica de la producción para aparentemente mejorar las condiciones de vida hacia el futuro donde la división social del trabajo fue regulada por la oferta y demanda de lo que el trabajador podía ofrecer al mercado, acelerando con ello los procesos de productividad y eficiencia. Este primer atisbo de modernidad sirve como base para formar la promesa del sueño

americano como un acercamiento al comienzo del capitalismo a partir de *laissez-faire*, donde el progreso fue visto como un medio más que como un fin para lograr una futura libertad: la idea de pasar de explotado a ser un explotador que pueda tener los recursos necesarios para escapar del trabajo para ver a otros trabajar por él. (2000, pp. 40)

Esta naciente ética del trabajo también permitió el desarrollo de la organización industrial como proyecto hegemónico de sociedades disciplinarias con sistemas de control rígido que más tarde comenzaría a estandarizar los procesos de trabajo como modelo económico a seguir. Así desde la organización se comenzaron a gestar los procesos que más adelante serían catalogados desde distintas disciplinas como la modernidad y el modelo capitalista donde:

“La sociedad era conquistadora, creía en el futuro, en la ciencia y en la técnica. Se instituyó como ruptura con las jerarquías de sangre y la soberanía sagrada de las tradiciones, con las tradiciones y los particularismos en nombre de lo universal de la razón, de la revolución” (Lipovetsky, 2006).

En el contexto americano podemos situar un proceso similar al de la revolución industrial, pero con distintos matices. Federico Navarrete en el libro *México Racista* sitúa en el capítulo de *La gran confluencia mexicana* como punto de partida para insertar los procesos del mercado europeo con el auge de las minas y las haciendas como modelo organizacional preponderante en el proceso de nación posterior a la Independencia. A casi 100

años del inicio de la revolución industrial europea encontramos en esta parte del continente los primeros vestigios del despojo del trabajo para el crecimiento del capital:

“Las leyes liberales declararon ilegal la propiedad colectiva de la tierra de las comunidades campesinas de todo el país, tanto hispanoparlantes como hablantes de alguna del centenar de lenguas indígenas que se usaban en el país. Debido a ello fueron despojadas de su territorio por las haciendas y las minas que crecían a sus alrededores. Ante esta agresión los miembros de muchos de estos pueblos no tuvieron más remedio que incorporarse a las redes de la naciente economía de mercado, como trabajadores campesinos, peones y jornaleros, como mineros o como obreros en las ciudades”. (2016, pp. 131)

Mientras que en Europa el proceso para convertir a la fuerza de trabajo en mercancía partió desde la reconfiguración del trabajo, los habitantes del continente americano ni siquiera tuvieron la posibilidad de mantener sus propiedades y derechos básicos. Estas condiciones no fueron un proceso de isomorfismo como normalmente se nos plantea desde la historia moderna, sino como el nacimiento del abuso como modelo para mantener el crecimiento del capital a flote. Aún antes de lo que mencionan Navarrete y Bauman en sus respectivos libros, desde una concepción decolonial fuera del pensamiento histórico occidental, podemos encontrar que el proceso de la racionalidad económica, junto a sus recursos humanos, materiales y económicos, comenzaron su proceso de apropiación mucho antes de la revolución industrial. Autores como Enrique Leff y Joan Martínez Alier (Rodríguez, 2021) a través del concepto de Deuda Ecológica que el Norte debe al Sur mencionan que el proceso de despojo a los pueblos originarios en los cuales

se vieron inmersos mediante la conquista y colonización en una relación asimétrica propició una relación feudalista con los habitantes del Nuevo Mundo. Así, esta proto-racionalidad económica, que normalmente es ignorada desde la concepción eurocentrista, comenzaba a gestarse desde la desigualdad y el abuso dando paso con ello a los primeros indicios que moldearon la globalización como la conocemos hoy en día. La satisfacción de las necesidades europeas para obtener más recursos se centró no solo desde el proceso de industrialización, sino del atrasamiento deliberado de las colonias para encontrar en ellas las condiciones materiales necesarias en afán de acelerar el crecimiento del capital a costa de estas en una posición de ventaja que se mantiene vigente hasta la fecha.

¿Por qué se mantiene vigente hasta la fecha? El texto “*¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*” de Beck (1998) plantea en primera instancia una diferencia conceptual de la internacionalización del capital como el proceso del dominio impulsado por el liberalismo, y más adelante para el neoliberalismo, donde la lógica de la racionalidad económica mencionada en párrafos anteriores se interpone a la del bienestar social. Mientras tanto, la globalización es el resultado de esta internacionalización del capital; es decir, son todos los procesos transnacionales derivados del primero y su influencia para redimensionar el poder, las identidades y la cultura a partir de sus efectos. Con este marco referencial en mente podemos entender que, frente a la necesidad que tiene el sistema capitalista de reproducirse ante su oponente ideológico, el socialismo, durante la Guerra Fría en el periodo de la posguerra, así como la crisis del petróleo de 1974 donde surge la OPEP, existió una reconversión industrial donde los

países pertenecientes al bloque capitalista comenzaron a acomodarse dentro en lo que se le conoce como la nueva división internacional del trabajo, encontrando en este proceso las jerarquías regionales que otorgaron roles de producción, y por consecuencia, la diferenciación en el origen de la riqueza proveniente de los países desarrollados contra los subdesarrollados. Esto solo fue posible gracias al despojo de la fuerza de trabajo (característico de la racionalidad económica) a través de la precarización salarial mediante el inicio de convenios transnacionales que buscaban a través de un supuesto modelo de competencia invertir para el crecimiento de naciones en vías de desarrollo como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el bloqueo económico a países aliados al bloque socialista como Cuba; un neocolonialismo que encontró en las dinámicas del sistema capitalista el fundamento discursivo e ideológico para mantener sus hegemonías a pesar de la ruptura del discurso de la modernidad.

La imposición de este modelo único de eficiencia económica ha traído consigo una crisis constante haciendo cuestionamientos sobre las nociones que fundaron los principios de la racionalidad económica en una incertidumbre permanente frente al cambio social, político y cultural atados a los intereses comerciales de las naciones. Aunado a esto, surge como respuesta a la globalización el modelo neoliberal donde el Estado abandona sus funciones principales y las convierte en funciones y responsabilidades del individuo o de la iniciativa privada. Como efecto de esta política se observó el crecimiento de las empresas transnacionales que generan ganancias mayores al PIB de muchos países acaparando el mercado, nulificando con ello la competitividad que supondría la competencia para generar la innovación que el capitalismo supone a la solución de sus problemas

para la supervivencia de las organizaciones. Los países se encuentran cada vez más en conflicto por la falta de recursos en un planeta que pareciera comenzar a agotar su capacidad de sostener un modelo de vida desigual, generando con ello fenómenos como la migración y la guerra como un instinto del capital por mantener su existencia a costa del bienestar del ser humano. Las tendencias nacionalistas resurgen a casi 100 años de las problemáticas que dieron origen a la segunda guerra mundial como si se tratara de un eterno retorno que sugiera una neofeudalización donde los pobres del planeta buscan refugio en los castillos que ahora se ven ejemplificados entre la relación centro y periferia.

El Caso de los Centros de Trabajo en la Zona Metropolitana del Valle de México

Ejemplo de este fenómeno del capitalismo se puede encontrar dentro de la relación que mantiene la población de la Zona Metropolitana del Valle de México con los Centros de Trabajo de la Ciudad de México. Esta se encuentra conformada por las 16 alcaldías de la Ciudad de México, 60 municipios conurbados del Estado de México y 1 del Estado de Hidalgo (INEGI, 2022). Al igual que nuestros antepasados que tenían que emigrar de sus lugares de origen miles de egresados de licenciatura ante la falta de oportunidades y tasas de desocupación en sus lugares de origen deben de insertarse en el mercado laboral de la capital del país para encontrar un medio de supervivencia. Ante este fenómeno distintos procesos de la dinámica del mercado empujan a la vivienda hacia procesos de gentrificación donde únicamente las personas con alto poder adquisitivo pueden mudarse cerca de sus centros de trabajo, mientras que los demás se ven obligados a

desplazarse a diario desde lugares de origen para llegar a las oficinas que se encuentran en la Ciudad de México.

Si comenzamos a estructurar la realidad que viven los habitantes que viven bajo esta dinámica podemos encontrar distintos fenómenos propios de la periferia. Por ejemplo, según datos de la empresa Moovit: “En Ciudad de México, el promedio de tiempo que las personas pasan viajando en transporte público es de 66 min. Más del 67% de esos pasajeros pasan más de 2 horas en el transporte público todos los días”. (2022) Esta no solo es una cifra alarmante por el deficiente y saturado plan de movilidad de la ZMVM sino que aunado a ello tenemos que sumar el ejercicio de violencia al que se exponen a diario: Según el medio *El Financiero* el gobierno del Estado de México ha implementado retenes para contener la alarmante cifra de 10 a 20 asaltos diarios en el transporte público a habitantes de Cuautitlán Izcalli, Naucalpan, Ecatepec, Nicolás Romero y Tlalpantla. (2022)

No es de extrañarse que estos municipios colindantes con la Ciudad de México sean los más afectados por la violencia ejercida de manera sistemática en un plan de movilidad que los mantiene al borde de la supervivencia. Es importante recalcar que según el portal de noticias *Animal Político* a través de datos obtenidos por el INEGI indican que:

“De los 6.2 millones de mexiquenses que se identifican como población ocupada, al menos 1.4 millones sale cada día del Estado de México para trabajar.

Es decir, la cantidad de mexiquenses que trabaja en otro estado es equivalente a la población total de Aguascalientes o de Quintana Roo”. (Ávila, 2017)

Entonces hay una relación directa entre la cantidad de masa poblacional que se desplaza para proveer a las organizaciones de la Ciudad de México con la fuerza de trabajo necesaria para su correcto funcionamiento y la identificación de un problema sistemático de violencia por parte del Estado hacia esta misma población que no ha logrado contener a través de los años.

Los planes para el desarrollo económico del Estado de México dependen invariablemente de las oportunidades que sus habitantes consiguen dentro de la Ciudad de México generando lo que supone el crecimiento de ambas entidades: La población flotante genera un flujo de dinero hacia su comunidad mientras que su fuerza de trabajo permite el crecimiento industrial, comercial y financiero de la capital del país. Sin embargo, este desarrollo económico parece que no está acompañado de políticas sociales que estén dirigidas hacia proyectos de seguridad y bienestar que permita a sus usuarios desplazarse a sus lugares de trabajo de manera digna.

Emilio Pradilla Cobos en *Los territorios del neoliberalismo en América Latina* explica a través de distintas vertientes esta relación del Estado con los habitantes marginalizados por las grandes urbes, una serie de medidas regulatorias atentas a las necesidades del mercado y no de sus habitantes:

“En términos generales, el proyecto neoliberal se caracteriza por: la reducción del salario real directo e indirecto; la sustitución del trabajo vivo por capital constante; la disminución forzada del precio de las materias primas y sustitución de las de origen agrícola por industriales; la transnacionalización de las economías; la reducción de la participación directa del estado en las actividades productivas y la privatización de bienes y servicios; la reorganización internacional de los procesos productivos (deslocalización industrial y empresarial para disminuir los costos de producción e incrementar las ganancias); la aceleración de los procesos que convierten en obsoletos y desechables los productos (acortar los ciclos del consumo), y la apertura comercial para colocar los excedentes de los países centrales en los mercados periféricos. (2009)

El Caso del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en México en el contexto de la pandemia ocasionada por el COVID-19

Con todo esto en mente podemos entender que la relación de los habitantes de la periferia en la ZMVM pareciera ser irremediable, pero bajo el contexto actual de la pandemia del COVID 19 hemos visto en un periodo de dos años la transformación del fenómeno de la periferia bajo un cambio en su lógica dentro del mercado laboral. A partir del aislamiento los trabajadores han tenido que adaptarse de manera abrupta a los retos del trabajo en la Nueva Normalidad. Actualmente, la solución generalizada frente a este reto: el trabajo a distancia pareciera haber sido asimilado por la gran mayoría de las organi-

zaciones en nuestro país, y aunque esta dinámica laboral no es nueva, la forma tan violenta y precipitada con la que tuvo que ser empleada debido al aislamiento social supone cambios igual de rápidos que modificaron nuestra forma de trabajo como la conocemos.

El caso del INFONAVIT durante la pandemia del COVID 19 es uno muy particular debido a las nuevas formas de trabajo que han sido institucionalizadas a partir de la experiencia pandémica. Este órgano autónomo del gobierno cuenta con cerca de 5,000 colaboradores, y según su propio sitio web, es: “Una dependencia federal encargada de dar soluciones financieras para que las y los derechohabientes puedan tener acceso a un hogar” (2021).

Por ejemplo, la que tal vez sea más importante, a partir del cambio de semáforo y la relajación de medidas sanitarias en la capital del país, implica que los trabajadores han comenzado a regresar a las oficinas, pero no como antes. La institución ha promovido un modelo híbrido de trabajo donde otorga por contrato diez días hábiles a sus trabajadores para realizar actividades desde casa durante el mes, mientras que los demás días deben de presentarse en oficina de manera escalonada. Puede pensarse que esta propuesta de trabajo problematiza nuevas dinámicas condicionadas a perspectivas individuales en el hogar donde se añaden variables a tomar en cuenta para el desarrollo del trabajo dentro de la organización como cuestiones técnicas que van desde el dominio y acceso a tecnologías de la información y habilidades sociales en línea hasta la influencia de la nueva construcción de la vida simbólica vía remota dentro de la empresa por parte de los empleados. El diálogo que pueda existir entre la presencialidad y el teletrabajo

supone actividades que solo podrán ser realizadas en los diez días restantes de trabajo presencial, mientras que algunas otras podrán ser realizadas de manera virtual.

Bajo esta condición podemos retomar la clasificación propuesta por Rebeca Martínez en su tesis doctoral donde, tomando en cuenta factores como “lugar donde se realiza el trabajo a distancia, el tiempo que se le dedica y el estatus del empleo del trabajador” (2010), los empleados en modalidad presencial de tiempo completo del INFONAVIT han cambiado su rol para convertirse en teletrabajadores sustanciales a quienes define como:

“Aquellos para los que el teletrabajo es tan regular y frecuente como para haberse convertido en un aspecto rutinario de su forma de trabajar. Las oficinas de la empresa se siguen considerando como el lugar de trabajo principal, pero el teletrabajador sustancial también ha creado una rutina de trabajo en casa y, en la mayoría de los casos, dispondrá de algunos equipos de oficina en su vivienda”. (2012)

Como primera instancia esto impone un reto formidable para una empresa acostumbrada a un modelo presencial donde sus características formales –derivadas de jerarquías verticales de poder que promueven el control, vigilancia y centralización de las tareas– serán, hasta cierto punto, desplazadas por el nuevo orden de sus estructuras horizontales. Estas ahora se verán influenciadas por el cambio de las características informales donde

los canales de comunicación promovidos en el espacio físico de las oficinas serán reemplazados por la vida en línea desde casa, ocasionando un reacomodo en las reglas informales, comportamiento real y costumbres entre los empleados.

La propuesta de modelo híbrido de teletrabajo implementada por el INFONAVIT puede generar nuevas dinámicas de poder horizontal descentralizadas que son activadas cuando “actores interdependientes tienen diferentes metas o diferentes creencias sobre cómo llegar a una meta, los recursos necesitados para llegar a esa meta son escasos y los actores tienen diferentes niveles de recursos”. (Haveman & Wetts, 2019, pag. 8) Ahora estas configuraciones son creadas desde perspectivas individuales en el hogar donde los recursos son equivalentes a cuestiones técnicas que van desde el dominio y acceso a tecnologías de la información y habilidades sociales en línea hasta la influencia de la nueva construcción de la vida simbólica vía remota dentro de la empresa por parte de los empleados.

Esto ocasionará que los objetivos y resultados colectivos se vean comprometidos frente a la capacidad de autorregulación de los trabajadores que no están acostumbrados a la modalidad del teletrabajo. La implementación de estos cambios puede generar, como menciona Richard H. Hall en el capítulo 3 del libro *Estructuras, Procesos y Resultados*, dos posibles escenarios:

“El grado de centralización en las organizaciones dice mucho sobre la sociedad en la cual se encuentran. Una sociedad en que la mayoría de las organizaciones están muy centralizadas, es una en que los trabajadores tienen poco que decir sobre su trabajo. Lo mismo probablemente sería verdad en términos de su participación en la sociedad. El grado de centralización de las organizaciones también es una indicación de lo que las organizaciones suponen sobre sus miembros: alta centralización implica el supuesto de que los miembros necesitan un control estricto, de cualquier forma que sea: una baja centralización sugiere que los miembros se gobiernan a sí mismos”. (1996, p. 32)

Ante la descentralización ocasionada por los cambios antes mencionados es inevitable pensar que los compromisos y alcances de la institución tendrían que haberse visto en la siguiente encrucijada: Confiar en estas nuevas estructuras para cumplir sus metas o replantear las mismas ante la desconfianza que implica la pérdida del control continuo que sugiere el teletrabajo. Este fenómeno de dependencia en el control de las jerarquías no es nuevo, ya que como menciona Mary Jo Hatch:

“Tarde o temprano, las decisiones centralizadas se convierten en un cuello de botella para realizar acciones, y las decisiones deben de ser llevadas hacia cadenas más bajas de la jerarquía organizacional si se quiere que las cosas sigan funcionando. La razón por la cual esta situación produce una crisis es porque la mayoría de los jefes

encuentran difícil dejar el control sobre decisiones centralizadas. Es común que las gerencias posterguen la descentralización de decisiones y sus dudas provocan una crisis de autonomía". (2006, pag. 107)

Frente al escenario de la nueva normalidad pareciera que estos cambios son inevitables. Las limitaciones del formato presencial de trabajo ahora se encuentran frente a la posibilidad de romper esquemas verticales que burocratizan los procesos organizacionales de las empresas hacia nuevos modelos acordes a estructuras más democráticas y eficientes. La pandemia nos ha traído la oportunidad de cambiar los procesos tradicionales en una nueva modalidad que empodere al empleado y que también lo responsabilice dentro de su rol en la jerarquía institucional.

Los Estudios Organizacionales pueden ofrecer una respuesta a este dilema ayudando a sistematizar esta nueva dinámica laboral al ser una opción que pueda beneficiar el desarrollo de las economías del Valle de México, así como aportar una solución viable a los problemas de movilidad que enfrenta la Ciudad de México con el traslado diario de millones de trabajadores hacia sus sitios de trabajo. Nos encontramos frente a un cambio en el paradigma de las organizaciones donde el aislamiento social puede convertirse en una oportunidad para mejorar la calidad de vida de las personas, teniendo la oportunidad de ver cómo se desarrolla esta nueva dinámica laboral para el instituto en tiempo real, antes de que se comiencen a intentar retomar viejas prácticas que entorpezcan un cambio.

Esta es una sola de las aristas que podría ser explorada como parte del cambio organizacional en la vida los habitantes de la periferia que trabajan en el INFONAVIT a la cual podemos añadir otras más como: la voracidad inmobiliaria que impide a esta población gozar de los privilegios que tienen los que pueden acceder a las distintas zonas aburguesadas del centro de las ciudades y la cada vez más preocupante situación de servicios esenciales como el agua que sigue sin llegar a los hogares en las afueras de la metrópolis donde aún continúa creciendo en cuanto a tamaño y densidad poblacional sin un verdadero plan para solventar las necesidades de todos, entre otros.

El modelo de trabajo híbrido implementado en el INFONAVIT podría ser pensado a futuro como una posibilidad para reducir estas desigualdades otorgando oportunidades para redistribuir la economía llevando empleos a donde normalmente no podrían llegar y reducir riesgos de traslados junto con sus gastos para mejorar la calidad de vida de las personas que habitan la periferia, así como otorgar una nueva herramienta al Estado para reducir los altos índices de contaminación ocasionada por el uso de vehículos particulares que durante la pandemia se vio reducida precisamente ante su falta de uso por el trabajo a distancia.

Con esto en mente la investigación se plantea como objetivo analizar desde la teoría de las nuevas relaciones humanas cómo se hizo la transición del trabajo presencial al home office en el INFONAVIT para entender los cambios en las estructuras, tanto verticales

como horizontales, a partir de la implementación de este modelo de trabajo. Después de resolver esto podremos comparar si el periodo de home office cumplió con los estándares de desempeño organizacional esperados del trabajo presencial entendiendo las diferencias de la organización formal e informal y su entendimiento de lo que el desempeño podría llegar a ser en ambos casos tanto para el Instituto como para los trabajadores. Para ello necesitaremos reconocer las historias y experiencias de vida durante la pandemia de los trabajadores que habitan la periferia de la Zona Metropolitana del Valle de México. Al finalizar podremos proponer, o no, si este modelo puede presentarse como una alternativa viable bajo contextos similares que beneficie tanto a empresas de la capital como a trabajadores que deben desplazarse desde lugar de origen para encontrar una mejor calidad de vida.

Para esto será necesario conocer los distintos abordajes y postulados teóricos sobre los conceptos de teletrabajo y su influencia en las estructuras organizacionales de las empresas, donde además se tendrán que revisar las investigaciones que se hayan realizado sobre este tema de estudio en un contexto similar al de México dentro de la región de Latinoamérica.

Después de sentar las bases teóricas se realizará una exploración cualitativa a través de entrevistas a profundidad que permitan conocer de primera mano la experiencia concreta de los trabajadores foráneos y de la periferia de la Ciudad de México en el INFONAVIT así como analizar los cambios organizacionales que se hayan realizado a partir de la implementación del teletrabajo en el instituto.

Lista de referencias

- Ávila, Y. (2017, 20 de abril) *El Sabueso: JVM dice que 7 de cada 10 habitantes de Edomex trabajan fuera del estado, ¿cierto?* Animal Político. <https://www.animal-politico.com/elsabueso/sabueso-vazquez-mota-empleos-edomex/>
- Bauman, Z. (2000) Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Ed. Gedisa. Barcelona. pp: 11-57.
- Beck, U. (1998) ¿Qué es la globalización? Falacias de globalismo, respuestas a la globalización. Ed. Paidós. Barcelona. pp. 11-39
- Flores Olea, V. y A. Mariña Flores (1999) Crítica de la globalidad. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. pp: 1-26.
- González, F. (2013). *Espacialización de la violencia en las ciudades latinoamericanas: una aproximación teórica*. Cuadernos de Geografía: Revista de Geografía, vol. 22, núm, 1. Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Hatch, Mary Jo (2006). Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives. Oxford. Oxford University Press.
- Haveman, H & Wetts, R. (2019) *Contemporary organizational theory: The demographic, relational, and cultural perspectives*. Sociology Compass, vol. 13, num. 2, febrero, EEUU.

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (s.f.) *Acerca de nosotros*. Consultado el 10 de agosto de 2021. <https://bit.ly/3fYetdM>

Hall, R. H. (1996). *Estructuras, procesos y resultados*. México: PHI

Martínez, Rebeca (2010). *La relación del teletrabajo con la flexibilidad laboral, el trabajo decente, el liderazgo y la motivación*. Tesis doctoral. México: UNAM, Facultad de Contaduría y Administración.

Martínez, Rebeca. (2012). *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre, pp. 143-156. Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador.

Navarrete, F. (2016). *México racista. Una denuncia*. Penguin Random House Grupo Editorial. México

Pradilla, E. (2009). *Los territorios del neoliberalismo en América Latina*. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco; Porrúa. México

Rodríguez, C. J. (2018). *Genealogía del Estado desde Latinoamérica II*. Editorial Itaca. México.

¿Viajas en combi? Estos son los municipios del Edomex con más asalto a transporte público. (2022, 21 de enero) El Financiero. <https://www.elfinanciero.com.mx/edomex/2022/01/21/viajas-en-combi-estos-son-los-municipios-del-edomex-con-mas-asalto-a-transporte-publico/>