

EDITORIAL

Por una cultura de teletrabajo emocionalmente positivo e integralmente saludable

For an emotionally positive and integrally healthy telework culture

La improvisada extensión mundial del trabajo a distancia o teletrabajo a causa del confinamiento preventivo impuesto para evitar la expansión y futuros rebrotes del COVID-19, está generando nuevos escenarios de diálogo en administraciones públicas, organismos y empresas que han optado por producir y ofrecer sus servicios en línea.

Estudios anteriores a esta crisis sanitaria ya apuntaban a que la práctica de un teletrabajo *saludable* aumenta la productividad, al evitar la pérdida de tiempo y favorecer la disminución del cansancio propia de los desplazamientos a los lugares de trabajo. Igualmente ha quedado patente que el teletrabajo reduce sustancialmente el número de desplazamientos con la consiguiente disminución de los niveles de polución atmosférica, especialmente en las grandes ciudades.

Nos encontramos pues ante una oportunidad sin igual para generar regulaciones laborales consensuadas que permitan humanizar y hacer saludable este emergente y expansivo universo laboral. Tales regulaciones habrán de abarcar ámbitos claves relacionados con la deslocalización y ejercitación de las tareas productivas en los domicilios particulares. Entre ellas destacamos la flexibilización de horarios respetando los tiempos de trabajo y de descanso y la regulación de los tiempos de disponibilidad y aquellos otros que garanticen el derecho a la desconexión (silencio digital). También habrá de regularse el derecho establecer horarios compatibles con la conciliación familiar contemplando la posibilidad de modificar e interrumpir de forma flexible la jornada en circunstancias que así lo aconsejen y justifiquen.

Otro aspecto para regular es el referido a la asunción de costos instrumentales, de conectividad y energéticos por parte de las empresas y organismos y la optimización de las condiciones ergonómicas necesarias para mantener relación saludable “trabajador-máquina”.

La eclosión y vertiginosa evolución de la cultura digital ha sorprendido a gran parte de los colectivos abocados de forma apresurada a practicar el trabajo a distancia. Este fenómeno aconseja a que, en estas regulaciones legales, se contemplen espacios de *formación continuada* en línea que garanticen el ejercicio eficaz y saludable del teletrabajo. Además de optimizar la *alfabetización digital*, estos planes de formación continuada habrán de incidir en la poco conocida y apenas practicada *alfabetización emocional*, un ámbito clave para el desarrollo armónico y equilibrado del trabajo en línea en una atmosfera de bienestar y gozo productivo.

Por ello, desde estas páginas abogamos por la planificación y ejercitación de un teletrabajo *emocionalmente positivo*, generador de *experiencias óptimas* y estados de *atención plena* que coadyuven al establecimiento de estilos y prácticas laborales optimistas, exitosas y felices.

La implementación de estos estilos de teletrabajo enfocados al *bienestar* ha de basarse de una buena formación en la acción para la implementación de Tecnologías “Humanizantes” Positivas “THP” (Ortega, Rendón y Ortega, 2020), concebidas y especialmente desarrolladas para generar bienestar y felicidad a las personas y las organizaciones que las usan y disfrutan.

Estas tecnologías debidamente integradas en modelos organizacionales saludables, resilientes y optimistas “HERO” (Salanova, Llorens y Martínez, 2016) potenciarán un teletrabajo vivificante basado en el cultivo de virtudes y fortalezas de carácter, en el desarrollo de la inteligencia emocional y del capital psicológico, en la búsqueda continuada del sentido y significado vital y en la consecución de experiencias laborales optimas derivada de estados continuados de “engagement” (trabajo apasionado y feliz).

Las personas que practicando el teletrabajo saludable y emocionalmente positivo cuiden y potencien estas cualidades serán capaces de generar de

manera continua flujos emocionales positivos que deriven en estados de optimismo y éxito, conducentes a un genuino *disfrute laboral*, generador de crecimiento psicológico y social.

Urge pues diseñar, desarrollar y evaluar con rigor programas de Educación Emocional Positiva Inclusiva “EDEPI” (Ortega, Rendón y Ortega, 2020) para el mundo del trabajo a distancia. Programas especialmente diseñados para conseguir optimizar la salud integral individual y organizacional, desde el ejercicio de liderazgos transformacionales, “humanizantes” y positivos.

Desde estas páginas hacemos un llamamiento entusiasta y esperanzado al surgimiento y desarrollo de estos programas “EDEPI”, cuyos resultados estaríamos ilusionados que se difundieran en los próximos números de esta publicación.

José Antonio Ortega Carrillo

Catedrático del área de Didáctica y Organización Escolar
y Director de Etic@net

III
