



# Focus Emotional Manager

Medir, predecir y  
desarrollar

¿CÓMO DESARROLLAR  
LAS HABIIDADES  
SOCIO-EMOCIONALES  
EN LA MODALIDAD DEL  
TELETRABAJO?

JOSE ÁLVARO ROMERO GUEVARA,  
MSC, EQI 2.0 TRAINER,

## 1. ¿Cuál es el problema?

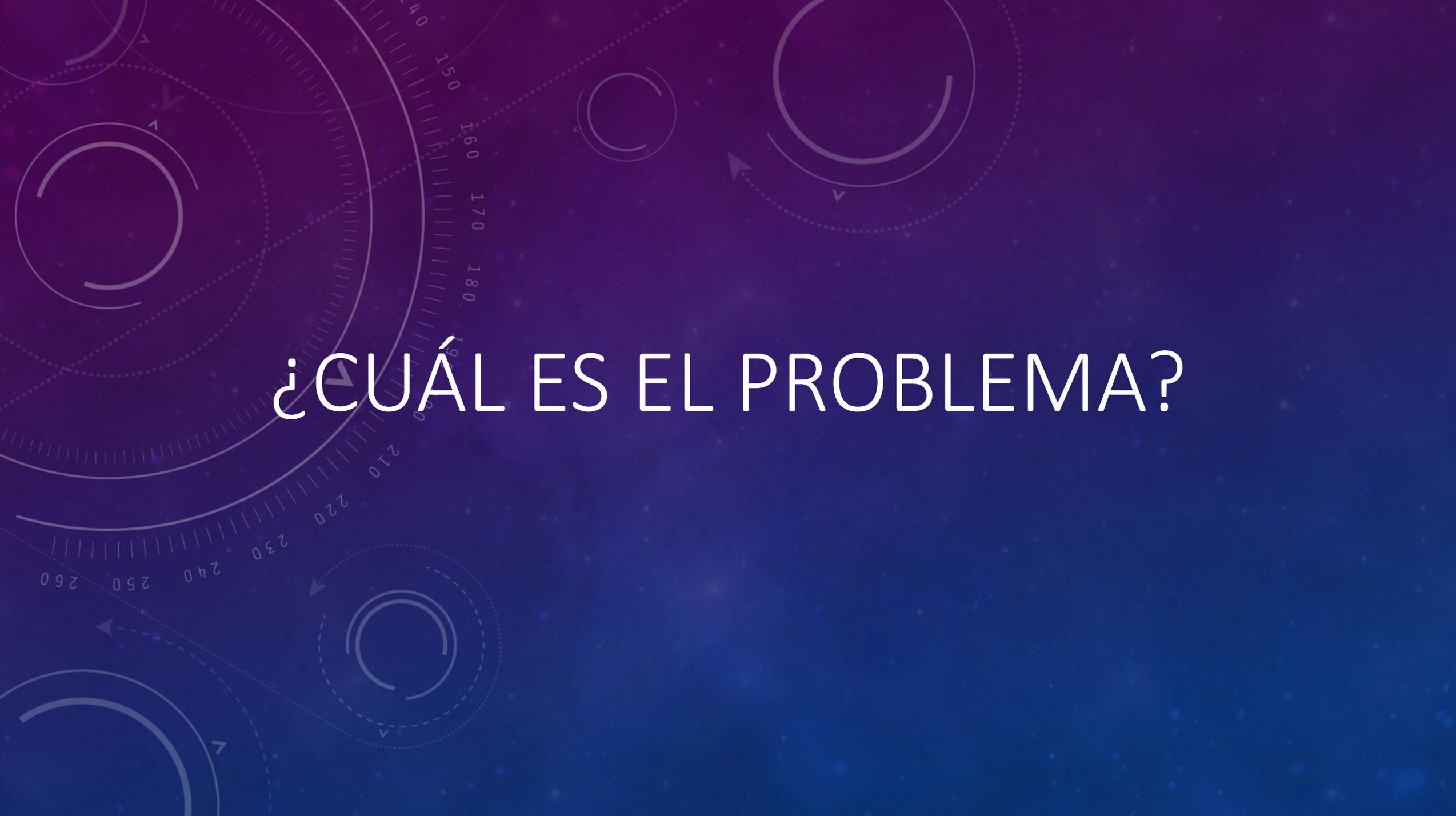
1. Contexto actual
2. Tipos de cambios empresariales
3. Etapas del proceso de pérdida
4. Retos organizacionales
5. Definición del problema de las organizaciones
6. Propuesta de valor al personal
7. ¿Qué es una organización emocionalmente inteligente?
8. ¿Cuáles son las diferencias entre gerencia y liderazgo en la era virtual?
9. ¿Cuáles son las consecuencias a nivel mental al cambiar la modalidad del trabajo presencial al teletrabajo virtual?
10. ¿Cuáles son las consecuencias para la organización al tener que utilizar la modalidad del teletrabajo con sus colaboradores?

## 2. ¿Qué debemos cambiar?

- 2.1 ¿Qué debemos cambiar a nivel organizacional?
- 2.2 ¿Qué es la inteligencia emocional y su impacto en el trabajo?
- 2.3 ¿Qué es el liderazgo y su relación con la inteligencia emocional?
- 2.4 ¿Cuál es el retorno de la inversión de un líder emocionalmente inteligente?
- 2.5 ¿Cuáles son las dimensiones de un líder con inteligencia emocional?
- 2.6 ¿Cuáles son los descarriladores de un líder que pueden afectar la salud y la productividad de un trabajador?

## 3. ¿Cómo podemos cambiar?

- 3.1 La importancia de la medición válida y confiable de su potencial de liderazgo.
- 3.2 Consejos para el desarrollo del liderazgo con inteligencia emocional en el contexto del teletrabajo.

The background features a dark blue gradient with a subtle pattern of white stars and technical diagrams. The diagrams include circular gauges with numerical scales (e.g., 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200, 210, 220, 230, 240, 250, 260) and various circular arrows indicating rotation or flow. The text is centered in a clean, white, sans-serif font.

¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

# HECHOS DEL CONTEXTO ACTUAL

Datos actuales en Costa Rica:

Casos: 1263

Muertos: 10

Recuperados: 701

Fecha: 7 de Junio

19 de Noviembre del 2019 se da el primer caso de Coronavirus en China en la provincia de Wuhan, donde comenzo la Pandemia.

15 de Diciembre del 2019 se reportan en la provincia de Wuhan 27 casos.

El 1 de Enero del 2020 se reportan en la provincia de Wuhan 388 casos.

6 de marzo del 2020 en Costa Rica se reporta el primer caso de CORONAVIRUS en CR.

11 de marzo-OMS declara el SARS COV 2 (COVID-19) pandemia mundial.

16 de marzo el Gobierno declara estado de emergencia por SARS COV 2. (*"Se recomienda que las personas trabajadoras en puestos teletrabajables permanezcan en sus hogares y que quienes tienen factores de riesgo tomen las acciones necesarias para no exponerse al contacto con otras personas".*)

Fuente: OMS y MSS

# CAMBIOS EMPRESARIALES

## RADICALES

Teletrabajo por  
orden del MSS

## CONTINUOS

Mejora continua  
(ISO, CMM, ITIL,  
SAFE 5.0)

## ESTRÁTEGICOS

Balance Score  
Card.

## PLANEADOS

Desarrollo  
organizacional

# ETAPAS DEL PROCESO DE PÉRDIDA

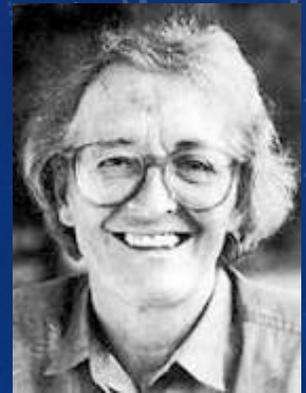
(Según E. Kubler Ross)



## TRÁNSITO COMPLEJO

- NEGACIÓN
- IRA
- NEGOCIACIÓN
- DEPRESIÓN
- ACEPTACIÓN

[Artículo: Suicidio y COVID 19 tormenta perfecta](#)



## EL IMPACTO DEL COVID-19 EN EL ECOSISTEMA DIGITAL

#1  
COMPRA  
PROACTIVA

#2  
GESTIÓN  
DE SALUD  
REACTIVA

#3  
PREPARACIÓN  
DE LA  
DESPENSA

#4  
PREPARACIÓN  
PARA LA VIDA  
EN  
CUARENTENA

#5  
VIDA  
RESTRINGIDA

#6  
VIVIR CON  
NORMALIDAD

### CAMBIO DE COMPORTAMIENTO CONSUMIDOR

ORIENTADA  
A COMIDA Y  
SALUD

PROTECCIÓN  
CON  
MASCARILLAS  
Y PRODUCTOS  
DE HIGIENE

GRANDES  
COMPRAS DE  
COMIDA

INCREMENTO  
DE CONSUMO  
Y COMPRAS  
ONLINE

LÍMITES DE  
STOCK Y  
BÚSQUEDA DE  
ALTERNATIVAS

VUELTA A LA  
NORMALIDAD  
PERO CON  
RESTRICCIÓNES  
DE HIGIENE

### MARCADORES DEL COVID-19 EN EVENTOS COMUNES

CASOS MÍNIMOS DE  
COVID-19  
LOCALIZADOS  
VINCULADOS  
GENERALMENTE  
POR LA LLEGADA DE  
OTRO PAÍS  
INFECTADO.

EL GOBIERNO LANZA  
UNA CAMPAÑA DE  
SALUD Y SEGURIDAD  
POR LA TRANSMISIÓN  
LOCAL Y / O  
PRIMERA MUERTE  
RELACIONADA CON  
EL COVID-19.

COMIENZAN  
PEQUEÑAS  
CUARENTENAS.  
LAS FRONTERAS SE  
CIERRAN MÁS  
AMPLIAMENTE POR  
CASOS ACCELERADOS  
DE COVID-19, PERO  
NO NECESARIAMENTE  
POR MUERTES.

SE LOCALIZAN ACCIO-  
NES DE EMERGENCIA  
POR COVID-19. SE REA-  
LIZAN RESTRICCIONES  
CONTRA GRANDES  
REUNIONES, ESCUELAS  
Y LUGARES PÚBLICOS  
QUE CIERRAN. EL POR-  
CENTAJE DE PERSONAS  
DIAGNOSTICADAS  
AUMENTA.

CASOS MASIVOS DE  
COVID-19.  
COMUNIDADES  
ORDENADAS AL  
CIERRE PATRONAL Y  
RESTAURANTES  
CLAUSURADOS,  
ADEMÁS DE  
RESTRICCIONES EN  
PEQUEÑAS  
REUNIONES.

LAS CUARENTENAS  
POR COVID-19 SE  
RESTRINGEN A LAS  
ZONAS MÁS  
AFECTADAS DE LA  
REGIÓN O PAÍS Y LA  
VIDA COMIENZA A  
VOLVER A LA  
NORMALIDAD

eStudio

RETOS  
ORGANIZACIONALES  
(ERA COVID-19)  
CAMBIOS  
RADICALES EN EL  
CONSUMIDOR

Teletrabajo en las  
organizaciones

# DEFINICIONES DE PROBLEMAS

- ¿Cómo adaptarse en tiempos del SARS COV 2 (COVID-19) a las necesidades del cliente interno y externo con responsabilidad social?
- ¿Cómo desarrollar un cultura de compromiso en la modalidad del Teletrabajo?
- ¿Cómo ser ágiles en la implementación de una cultura enfocada a la modalidad del teletrabajo?

# ¿CUÁL ES SU PROPUESTA DE VALOR PARA SU PERSONAL?

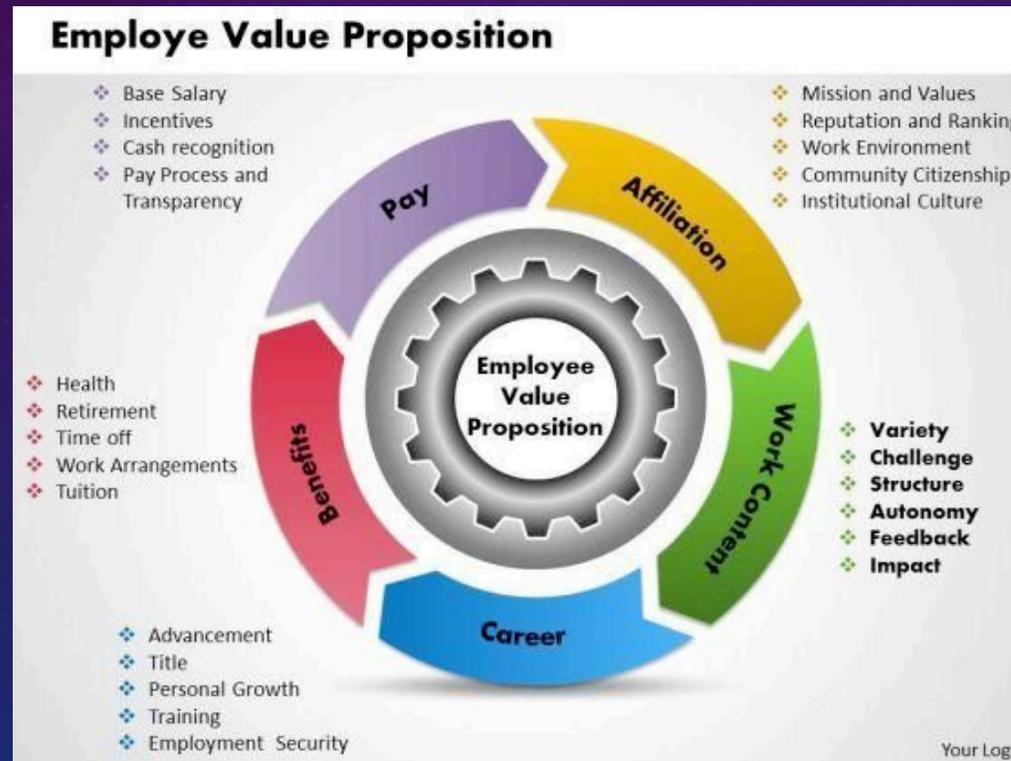
Compensación

Beneficios

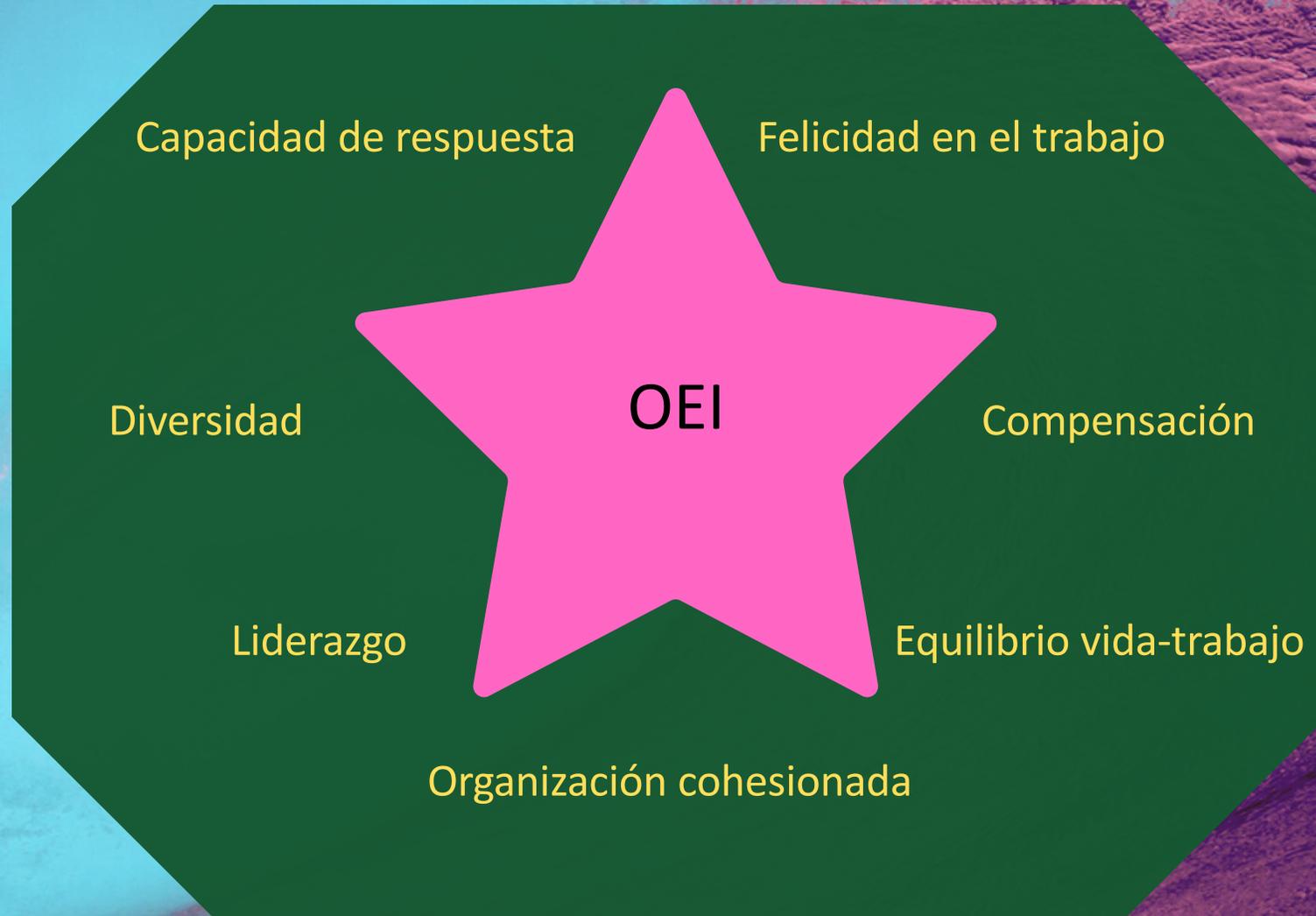
Afiliación

Contenido del trabajo

Carrera



# Organización Emocionalmente Inteligente



# DIFERENCIA ENTRE GERENCIAR Y LIDERAR

## “LA VERDERA LABOR DE UN LÍDER, KOTTER PAUL”

### 1. Señalar un rumbo versus planear

- Planear:
  - Deductivo
  - No cambio
- SR:
  - Inductivo
  - Cambio

### 2. Alinear gente v/s organizar y nombrar personal:

- Organizar:
  - Sistemas
  - Diseño estructural
- Alinear gente:
  - Delegar poder
  - Comunicarse

### 3. Motivar a la gente v/s controlar y resolver problemas

- Controlar
  - Desviaciones planeado versus real
- Motivar a la gente:
  - Energizar gente

# CONSECUENCIAS A NIVEL MENTAL (PASO DE LO PRESENCIAL AL TELETRABAJO)

## • Positivas

- Bienestar social y emocional.
- Menos estrés por disminución de viajes.
- Mas concentración (menos interrupción).
- Ser “digital”, aprendizaje ágil y flexible.
- Mayor satisfacción laboral.
- Sentimientos positivos con la organización.

Depende del  
¿Cómo?

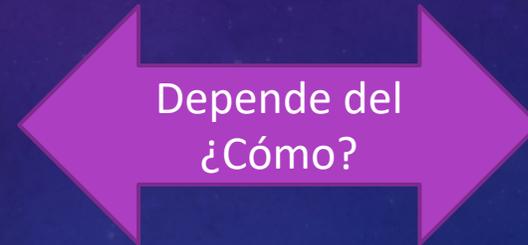
## • Negativas

- Desvinculación emocional
- Sentimiento de aislamiento (soledad)
- Negación al cambio (“antes resolvía con el compañero en la cafetería y ahora tengo que programar reuniones).
- Stress excesivo o burn out
- Horarios ampliados
- Jefes no saben cómo y aplican acoso laboral.

# CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN (PASO DE LO PRESENCIAL AL TELETRABAJO)

- Positivas

- Retención del talento
- Aumento de la productividad
- Acelerar transformación digital
- Reingeniería del Liderazgo organizacional.
- Excusa válida para la transformación cultural.



- Negativas

- Adaptación del colaborador lleva mucho tiempo de entrenamiento.
- Adaptación del líder (produce problemas de retención y productividad).
- Cultura organizacional tradicional (jerárquica) no se adapta al teletrabajo.
- Problemas de adaptación tecnológica producen insatisfacción.

The background features a dark blue gradient with a subtle pattern of white dots. Overlaid on this are several white circular elements: a large scale on the left with markings from 140 to 260, and several smaller circles with arrows indicating clockwise or counter-clockwise rotation. The text is centered in the lower half of the image.

¿QUÉ DEBEMOS CAMBIAR?



[https://www.ted.com/talks/carol\\_dweck\\_the\\_power\\_of\\_believing\\_that\\_you\\_can\\_improve/transcript?awesm=on.ted.com\\_8uIA&language=es](https://www.ted.com/talks/carol_dweck_the_power_of_believing_that_you_can_improve/transcript?awesm=on.ted.com_8uIA&language=es)

The infographic features two head silhouettes. The left silhouette is blue and represents a Growth Mindset, while the right is dark grey and represents a Fixed Mindset. Each silhouette contains several characteristic beliefs.

**GROWTH MINDSET**

- "Failure is an opportunity to grow"
- "I can learn to do anything I want"
- "Challenges help me to grow"
- "My effort and attitude determine my abilities"
- "Feedback is constructive"
- "I am inspired by the success of others"
- "I like to try new things"

**FIXED MINDSET**

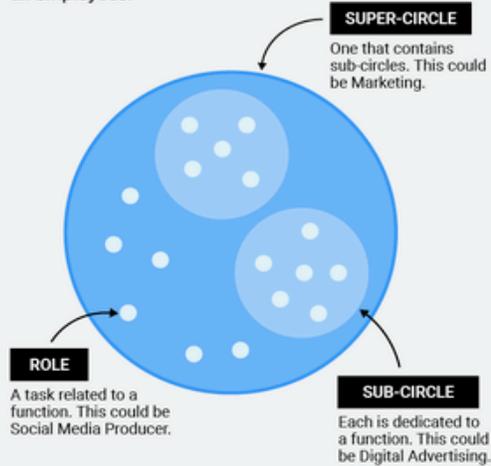
- "Failure is the limit of my abilities"
- "I'm either good at it or I'm not"
- "My abilities are unchanging"
- "I don't like to be challenged"
- "I can either do it, or I can't"
- "My potential is predetermined"
- "When I'm frustrated, I give up"
- "Feedback and criticism are personal"
- "I stick to what I know"

## MENTALIDAD DIFERENTE CAROL DEWECK

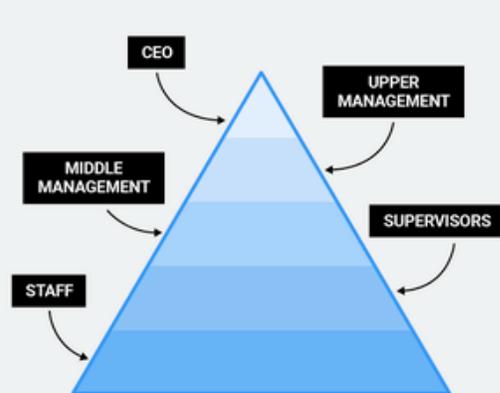
# NUEVAS FORMAS DE ORGANIZARSE.

## HOLACRACY VS. HIERARCHY

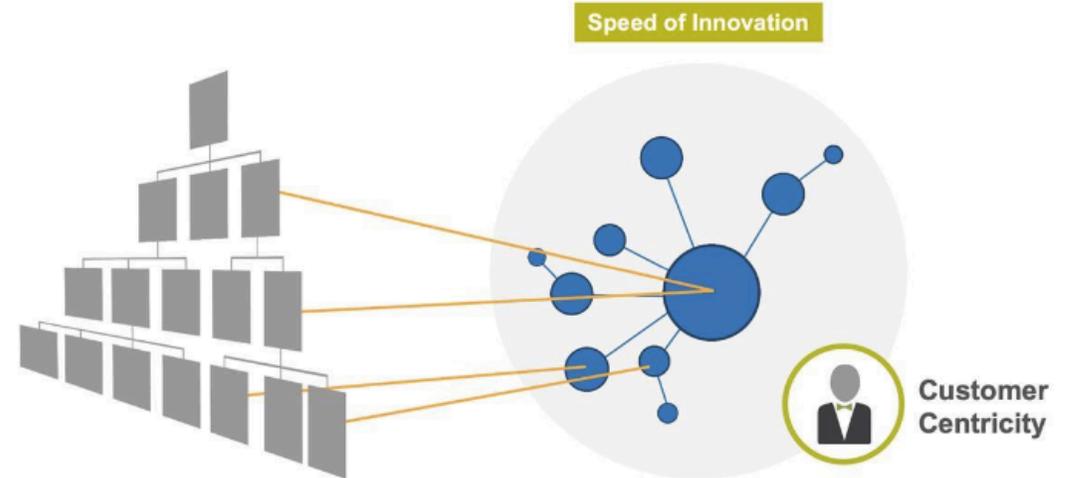
**Holacracy** takes powers traditionally reserved for executives and managers and spreads them across all employees.



In a **traditional hierarchy**, layers of management establish how products are approved and monitored.



We add hierarchy for stability and execution



SCALED AGILE™ © Scaled Agile, Inc.

14



Bryan Robertson

### Rethinking the organization

“ The world is now changing at a rate at which the basic systems, structures, and cultures built over the past century cannot keep up with the demands being placed on them.

—John P. Kotter





### El Contexto de las Habilidades

La capacidad profesional de las TI procede de una combinación de habilidades profesionales, habilidades de conducta y conocimientos. La experiencia y las cualificaciones validan la capacidad global.

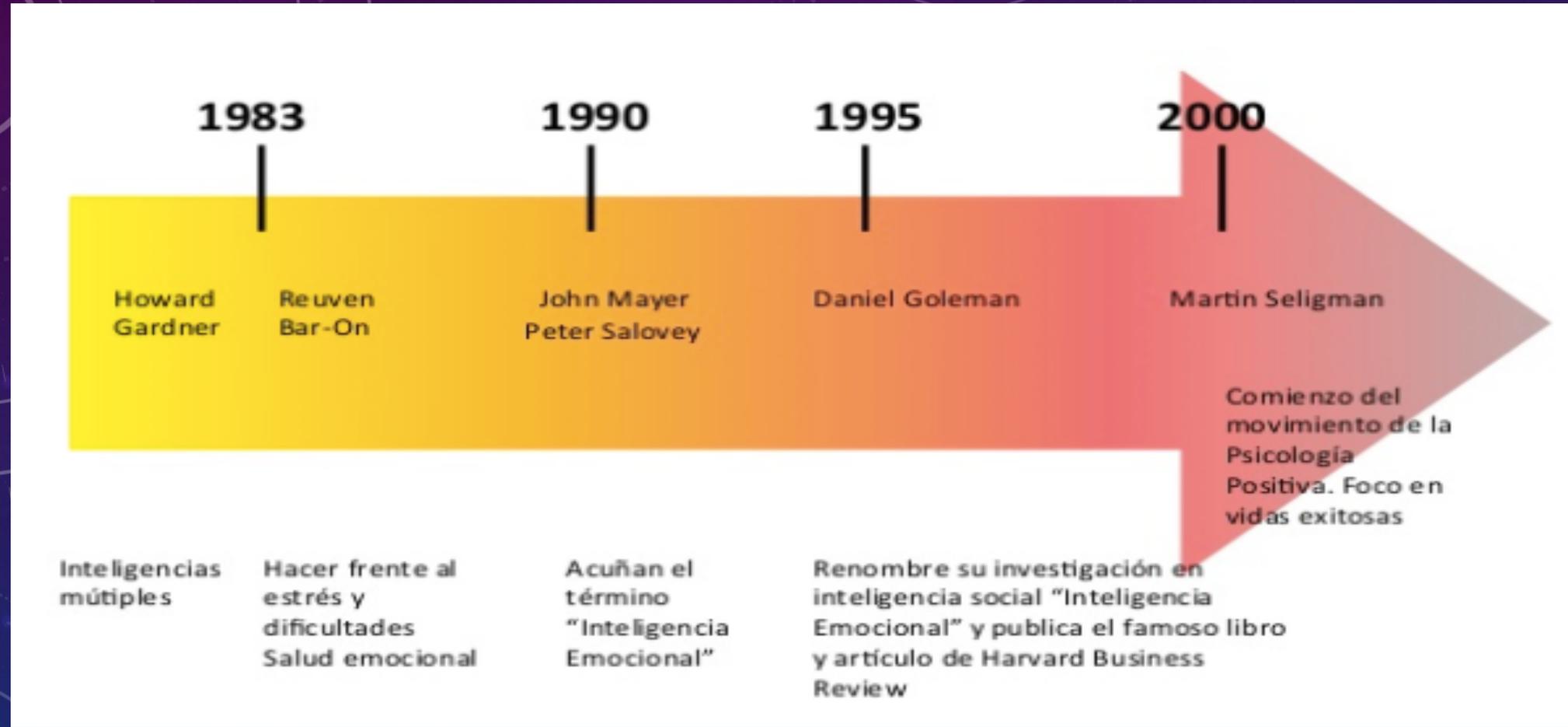
**Habilidades profesionales.** La Mejora del proceso empresarial y el Diseño de bases de datos son sólo dos ejemplos de las casi 100 habilidades profesionales fundamentales de las TI definidas por el SFIA.

**Habilidades de comportamiento.** La mayoría de organizaciones reconoce un conjunto de habilidades de comportamiento. Estas varían de forma considerable de una organización a otra.

**Conocimientos.** Las tecnologías, productos, sistemas internos, servicios, procesos, métodos e incluso la legislación son ejemplos de ámbitos en los que los profesionales de las TI deben tener conocimientos.

¿CÓMO LO LOGRAMOS?  
SFIA (MARCO DE COMPETENCIA PARA LAS TECNOLOGÍAS DE  
INFORMACIÓN

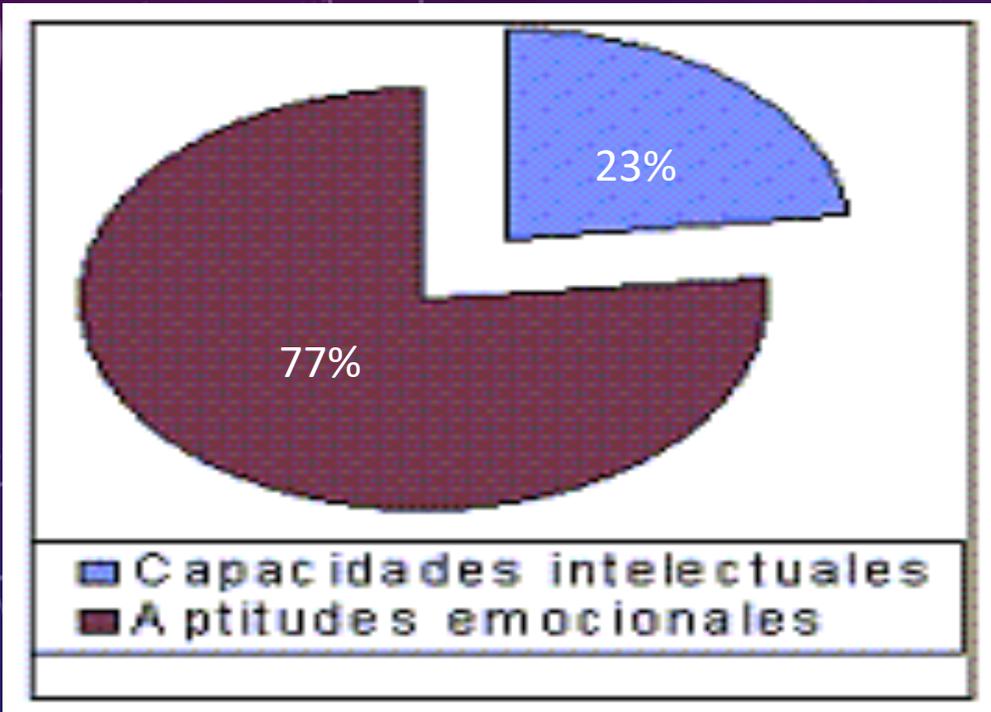
# HISTORIA DE LOS MODELOS SOCIO-EMOCIONALES



# ¿QUÉ ES LA INTELIGENCIA EMOCIONAL?

- ▶ Es un grupo de habilidades emocionales y sociales que en conjunto establecen qué tan bien:
  - ▶ Nos percibimos y nos expresamos.
  - ▶ Nos desarrollamos y mantenemos relaciones
  - ▶ Enfrentamos los retos
  - ▶ Utilizamos información emocional de manera significativa y efectiva (fuentes confiables digitales).

## IMPACTO EN EL TRABAJO:



### ¿Sabe usted cuál es el Cociente de Éxito?

La investigación realizada a nivel mundial por *The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*, arrojó un resultado sorprendente y vinculado a nuestro **Cociente de Éxito**: el mismo se debe un **23%** a nuestras capacidades intelectuales, y un **77%** a nuestras aptitudes emocionales.

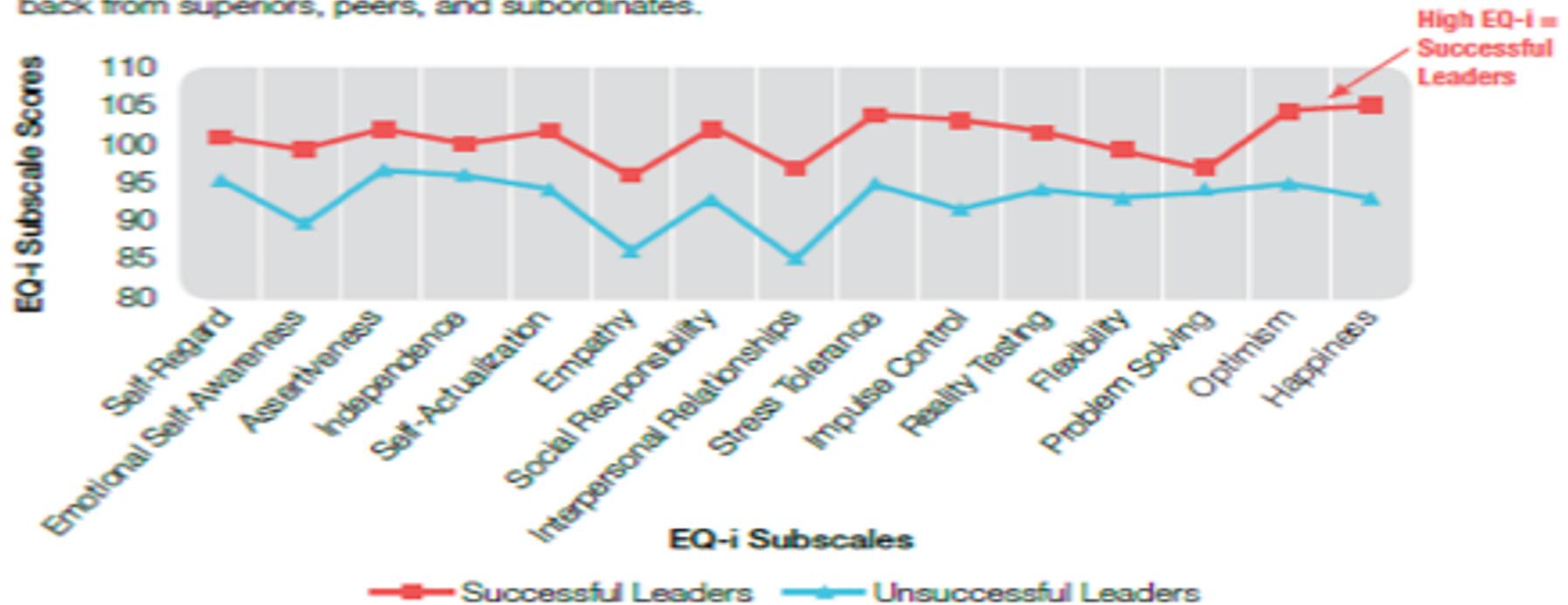
# RETORNO DE LA INVERSIÓN (LIDERAZGO)

## Purpose

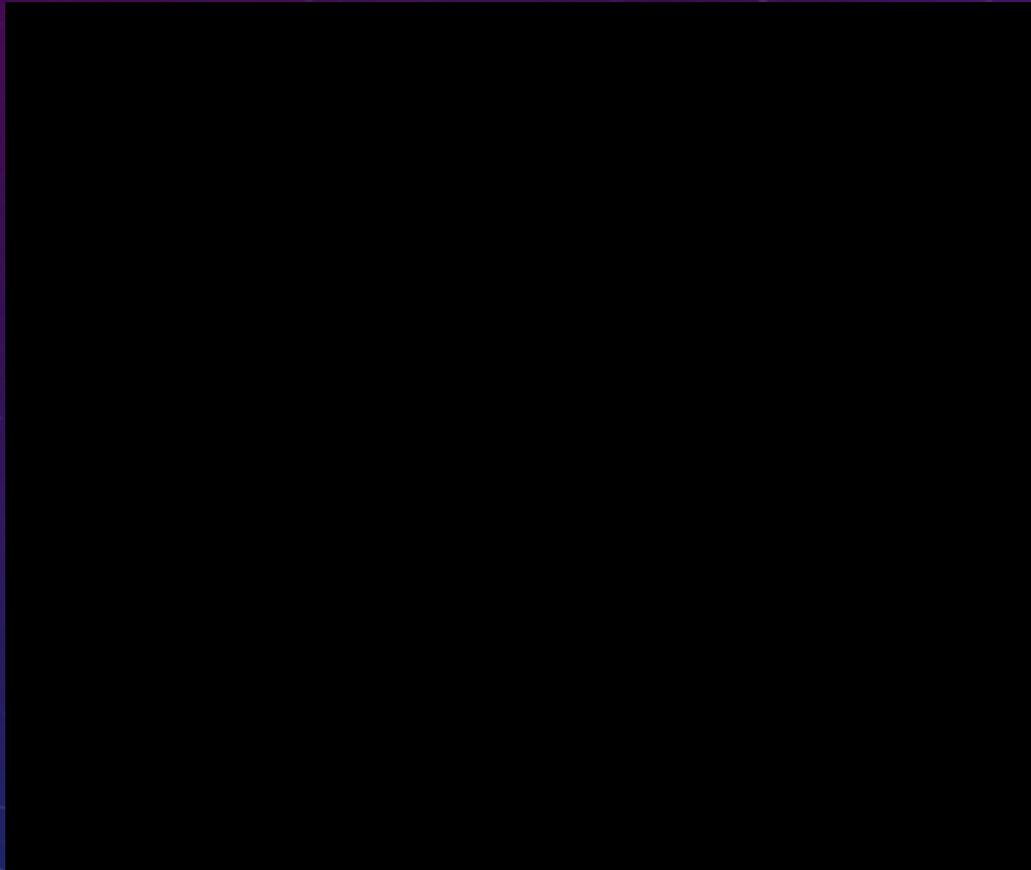
To evaluate key emotional intelligence characteristics that define high performing leaders

## Results

This study evaluated the world-famous training center (CCL), looking at 302 leaders and senior managers, some of whom were quite successful and others who were struggling. Participants were tested for emotional intelligence with the EQ-i and were also measured on leadership performance based on feedback from superiors, peers, and subordinates.



# INVESTIGACIONES EN NEUROCIENCIA



<https://www.youtube.com/watch?v=5g42a03ahI0>

# GRUPO DE HABILIDADES SOCIO EMOCIONALES



MHS TALENT MODEL, Reuver Bar-On

# DIMENSIONES DE UN LÍDER

**Autenticidad:** Un auténtico líder es un modelo de conducta moral y justa. Actuar con transparencia genera la confianza y estima de los empleados.

**Coaching:** Cuando un líder es un coach eficaz, sus empleados los ven como un mentor que les ayuda a crecer y a alcanzar sus máximos niveles de rendimiento.

**Visión:** Un líder transmite a sus colegas una visión decidida y optimista. Alienta y motiva a los empleados a que superen sus objetivos.

**Innovación:** Un líder innovador asume riesgos, ya que estimula el ingenio de sus colegas y el pensamiento autónomo. Valora los conocimientos, y considera que las dificultades son una oportunidad de aprender.

# DESCARRILADORES DEL LIDERAZGO

Resolución de problemas

Control de los impulsos

Independencia

Tolerancia al estrés



# COMPETENCIAS RECOMENDADAS PARA EL TELETRABAJO

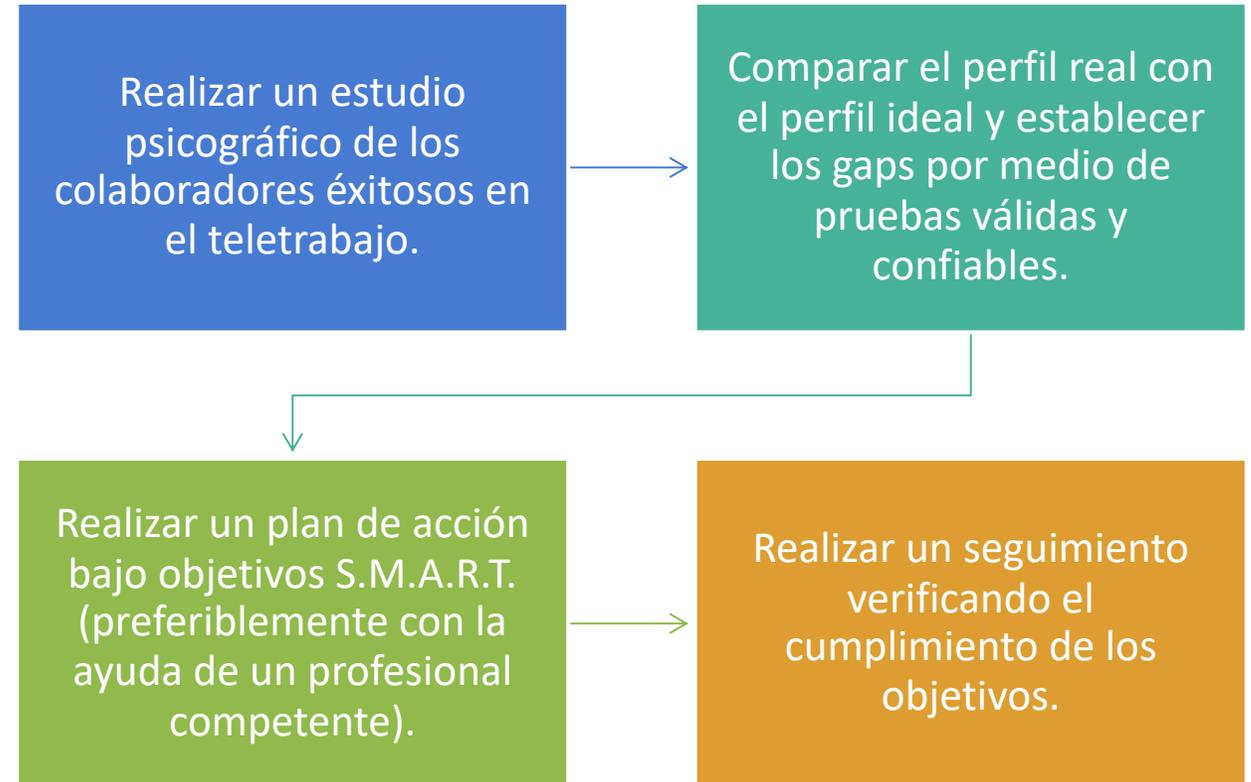
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN.  
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.  
INDEPENDENCIA/AUTOMOTIVACIÓN/PROACTIVO  
EXCELENTE TRABAJADOR EN EQUIPO.  
ÉTICA (PUNTOS CIEGOS)



The background is a dark blue gradient with a starry texture. On the left side, there are several overlapping circular elements. A prominent one is a large circle with a scale around its perimeter, marked with numbers from 140 to 260 in increments of 10. Other circles are partially visible, some with dashed lines and arrows, suggesting a process or cycle. The overall aesthetic is technical and futuristic.

¿CÓMO PODEMOS  
CAMBIAR?

¿CÓMO SE PUEDEN  
DESARROLLAR LAS  
COMPETENCIAS  
SOCIO-  
EMOCIONALES  
PARA EL  
TELETRABAJO A  
NIVEL  
ORGANIZACIONAL?





# UTILIZAR UN TERMÓMETRO EMOCIONAL



HOSTILIDAD



IRA



ENOJADO

# CAUSAS DE LA EMOCIÓN



TRAICIÓN



ENGAÑO



FALTA DE HONESTIDAD



ME INTERRUMPE



SE SALTO UN ALTO



EGOÍSIMO



ENVIDIA

# PENSAMIENTOS ASOCIADOS



”SIEMPRE ME TRAICIONA”



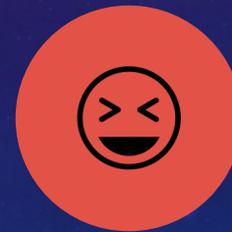
“NUNCA ME DICE LA VERDAD”



”SIEMPRE ME HA MENTIDO”



“NUNCA PUEDO TERMINAR LA EXPOSICIÓN SIN QUE EL JEFE ME INTERRUMPA”



“ES UN EGOÍSTA CONMIGO SIEMPRE”.

# REALIZAR PREGUNTAS INTELIGENTES PARA CUESTIONAR LOS PENSAMIENTOS



¿Siempre me ha traicionado mi amigo?



¿Nunca me ha dicho la verdad mi esposa?



¿Será que no me he preparado bien para la presentación y por eso mi jefe me interrumpe?

# RESPONDER A LAS PREGUNTAS



No, solo esta vez me ha traicionado.



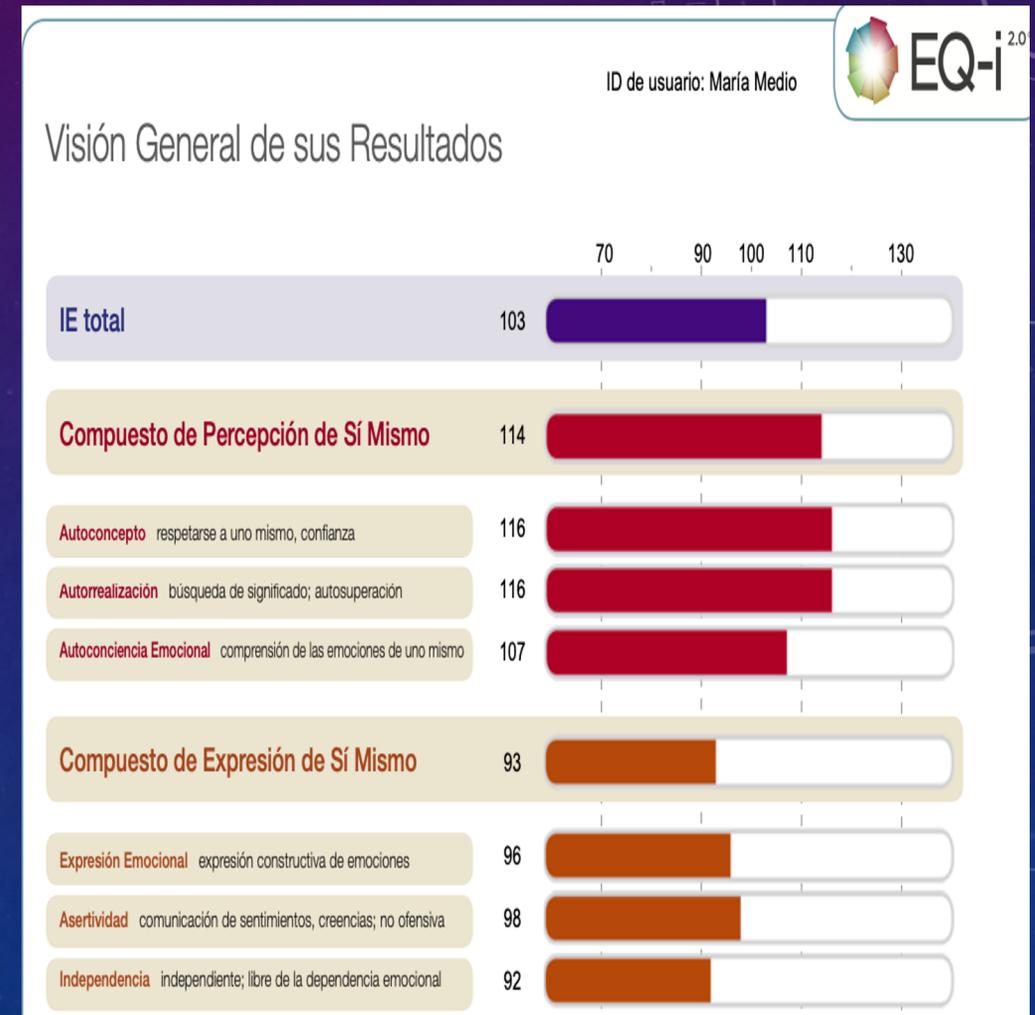
Solo esta vez no me dijo la verdad.



No, no me preparé bien para la presentación.

# ¿CÓMO PUEDO MEDIR Y PREDECIR MI INTELIGENCIA EMOCIONAL?

- Buscar feedback
- Autoevaluaciones.
- Co-evaluaciones (360 grados).
- Pruebas psicometricas confiables y válidas
  - Ejemplo: EQi 2.0 (ICF, APA), más información: [info@focusmanagercr.com](mailto:info@focusmanagercr.com)



| Propósito de vida:                   |   | Ayudar a los demás a mejorar su salud, rendimiento y felicidad |          |        | Marzo              |          |           |            |
|--------------------------------------|---|--|----------|--------|--------------------|----------|-----------|------------|
|                                      |   |  |          |        | Eficiencia         | Semana   |           | Eficiencia |
|                                      |   |  |          |        | Semana 3 Resultado | 2        | Resultado | semanal    |
| Objetivo                             | Meta  | Horas  | Horas    | NL,P,L | Horas              | Horas    |           |            |
| Mejorar salud                        | Disminuir 10 kilos en cinco meses             | 5  | 0        | NL     | 0                  | 1        | P         | 0,5        |
| Aumento de clientes                  | Aumentar 1 cliente nuevo por semana           | 6  | 5        | P      | 0,3                | 6        | L         | 1          |
| Mejorar area cognitiva y capacidades | Curso certificado por mes                     | 5  | 5        | L      | 1                  | 0        | NL        | 0          |
| Desarrollar responsabilidad social   | Cinco charlas gratuitas por quincena          | 10   | 15       | P      | 0,5                | 5        | L         | 1          |
| Mejorar area emocional               | Tres meditaciones por semana                  | 5  | 0        | NL     | 0                  | 1        | P         | 0,5        |
| Aprender a pensar estratégicamente   | Tres conversaciones x semana con mentor       | 4  | 4        | L      | 1                  | 2        | L         | 1          |
| Desarrollar relación con mi hijo     | Seis espacios con mi hijo (dos horas por día) | 14   | 14       | L      | 1                  | 10       | L         | 1          |
| Mejorar relación con mi esposa       | Siete espacios con mi esposa (hora x día)     | 7  | 7        | L      | 1                  | 7        | L         | 1          |
| Total                                |   | 56   | 50       |        | 4,8                |          |           | 6          |
|                                      |   | <b>Meta</b>  | <b>8</b> |        | <b>60</b>          | <b>8</b> |           | <b>75</b>  |

# CONCLUSIONES

- El teletrabajo es una transformación digital, mental y cultural de la organización.
- No todo el mundo tiene las características personales y de espacio para trabajar en la modalidad de teletrabajo requiere esfuerzo de aprendizaje.
- Se sugiere aprender a trabajar por objetivos no por tareas.
- Se sugiere tener una proposito de vida/objetivos/metasp/planes (POMP) y un sistema de medición alienado con el de la organización.
- No es compatible con hijos muy pequeños que tengas que cuidar y al mismo tiempo trabajar.
- Ni tampoco si te deprime mucho no estar rodeado de gente.
- Debes concientizar y formar a tu familia sobre cómo van a funcionar, trabajando desde tu casa.
- No hay excusas es el momento de dedicarte a tu salud, tendrás más tiempo.
- Ser flexible es la única forma de adaptarse a los nuevos tiempos.

## RECOMENDACIONES A NIVEL PERSONAL

Asegurate de estar claro (**proposito de vida**) de que realmente quieres esta modalidad de trabajo.

Tu familia o quien viva con vos debe conocer el **tiempo** que vas a dedicar al trabajo y también el tiempo que podrás dedicarles.

Debes crear en tu familia o quien viva con vos **conciencia** acerca de la importancia de respetar el tiempo del trabajo versus el tiempo familiar.

Sé franco sobre las **limitaciones** y a su vez los **beneficios**.

Enseña por medio del **ejemplo** a tu familia y quien viva con vos acerca del valor que tiene el trabajar, si te ven sufriendo mucho el proceso puede que genere un efecto contrario.

# RECOMENDACIONES A NIVEL ORGANIZACIONAL

- Establecer los mecanismos adecuados dentro de la organización para escuchar las preocupaciones, emociones y pensamientos del colaborador.
- Diseñar un producto o servicio (EVP) empático (Design Thinking) que le ayude al colaborador a realizarse a nivel social, emocional y profesional.
- Definir el valor y las competencias de las colaboradoras de alto desempeño.
- Desarrollar estrategias para atraer y retener a colaboradores de alto desempeño, enfocándose principalmente en el rol del líder.

# PREGUNTAS



## Curriculum y Atestados

### José Álvaro Romero Guevara, Msc ▼

18 años de experiencia desarrollando programas de formación en inteligencia emocional a hombres y mujeres relacionados con puestos administrativos, tecnológicos y gerenciales.

**Mi pasión es el desarrollo de programas de formación basados en la metodología de la comprensión (project zero Harvard) aplicando los últimos descubrimientos neurocientíficos.**



<https://www.linkedin.com/in/jose-alvaro-romero-guevara-7480481b/>



#### Formación Relevante

- ✓ Bachiller en Psicología.
- ✓ Maestría en Psicología de los Grupos.
- ✓ Postgrado en "Competencias Gerenciales"
- ✓ Auditor líder en ISO 9000
- ✓ Certificación en inteligencia emocional ( EQi 2.0 e EQi 360 )
- ✓ Líder de la comprensión (Harvard-Fundación Omar Dengo)



# LINKS DE INTERÉS

- Lic. Millicent Jiménez, 2010 Universidad de Humboldt, Administración de empresas II, procesos de cambio,
- [Rubler, Kross, 22 Enero del 2019, Centro Psicología Integral, Las 5 fases \(o etapas\) del duelo: la teoría de Kübler-Ross, https://www.centrodepsicologiaintegral.com/las-5-fases-o-etapas-del-duelo-la-teoria-de-kubler-ross/](https://www.centrodepsicologiaintegral.com/las-5-fases-o-etapas-del-duelo-la-teoria-de-kubler-ross/)
- [Redacción cuadernos de seguridad, 3 Abril del 2020, El Covid-19 dispara los beneficios de los negocios que invierten en marketing digital, https://cuadernosdeseguridad.com/2020/04/marketing-digital-covid/](https://cuadernosdeseguridad.com/2020/04/marketing-digital-covid/)
- [Desventajas e inconvenientes en el teletrabajo, LAMBDA3, 13 de mayo, https://www.lambdatres.com/2017/11/descubre-9-ventajas-inconvenientes-del-teletrabajo/](https://www.lambdatres.com/2017/11/descubre-9-ventajas-inconvenientes-del-teletrabajo/)
- [https://www.nytimes.com/2020/03/21/opinion/scott-kelly-coronavirus-isolation.html?\\_rsc=d0115949-b2e6-42c1-bcc5-c657cb151c1e&utm\\_medium=social&utm\\_source=linkedin&utm\\_campaign=elevatehttps://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2020/03/25/cuide-su-salud-mental-organizando-su-tiempo-laboral-personal-teletrabajo?utm\\_source=Test+propio&utm\\_campaign=c26b6ad88c-interno-sobre-teletrabajo-COPY\\_01&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_4ddb31dae3-c26b6ad88c-](https://www.nytimes.com/2020/03/21/opinion/scott-kelly-coronavirus-isolation.html?_rsc=d0115949-b2e6-42c1-bcc5-c657cb151c1e&utm_medium=social&utm_source=linkedin&utm_campaign=elevatehttps://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2020/03/25/cuide-su-salud-mental-organizando-su-tiempo-laboral-personal-teletrabajo?utm_source=Test+propio&utm_campaign=c26b6ad88c-interno-sobre-teletrabajo-COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_4ddb31dae3-c26b6ad88c-)
- <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- <http://www.eiconsortium.org/index.html>
- [https://www.amazon.com/Remote-Office-Required-Jason-Fried-ebook/dp/B00C0ALZOW/ref=sr\\_1\\_1?dchild=1&keywords=remote+work&qid=1584987190&sr=8-1](https://www.amazon.com/Remote-Office-Required-Jason-Fried-ebook/dp/B00C0ALZOW/ref=sr_1_1?dchild=1&keywords=remote+work&qid=1584987190&sr=8-1)
- [https://www.amazon.com/Work-Together-Anywhere-Remotely-Successfully-Individuals-ebook/dp/B07C2TTZVG/ref=sr\\_1\\_3?dchild=1&keywords=remote+work&qid=1584987233&sr=8-3](https://www.amazon.com/Work-Together-Anywhere-Remotely-Successfully-Individuals-ebook/dp/B07C2TTZVG/ref=sr_1_3?dchild=1&keywords=remote+work&qid=1584987233&sr=8-3)
- [https://www.nacion.com/el-pais/trabajo/instituciones-reacias-al-teletrabajo-en-tiempos-de/PKHBJOWPOVBINMNKOBQIPECWXI/story/?utm\\_source=socialflow&utm\\_campaign=socialflow&utm\\_medium=social](https://www.nacion.com/el-pais/trabajo/instituciones-reacias-al-teletrabajo-en-tiempos-de/PKHBJOWPOVBINMNKOBQIPECWXI/story/?utm_source=socialflow&utm_campaign=socialflow&utm_medium=social)
- [http://www.asamblea.go.cr/ga/pro\\_des/EI%20Teletrabajo%20en%20costa%20Rica.pdf](http://www.asamblea.go.cr/ga/pro_des/EI%20Teletrabajo%20en%20costa%20Rica.pdf)
- <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo.html>
- <https://products.office.com/es-ww/microsoft-teams/group-chat-software>
- <https://basecamp.com/how-it-works>
- <https://knowyourteam.com/m/features>
- <https://www.collaborationsuperpowers.com/areyouready/> (Cuestionario recomendado)