

## Ejemplos de prácticas de bienestar: Autonomía

- Reconoce las fortalezas e intereses de tu equipo. Cuando delegues responsabilidades, intenta dar proyectos que motiven a las personas y les permitan destacarse. Cuando los empleados sientan que confías en ellos, es probable que su productividad mejore.
- Cuando hay desafíos relacionados con la organización del equipo o con el cumplimiento de los plazos, evita comentarios que atribuyan culpa o que disminuyan la confianza o el sentido de competencia de los empleados. En cambio, reserva tiempo para hablar con las personas de forma individual o en un grupo. Comienza por obtener su punto de vista sobre cómo suceden las cosas. Usa este tiempo de intercambio inicial para invitar a los miembros del equipo a proponer medidas o acciones para crear soluciones para seguir adelante.
- Anticipa cambios en tareas o rutinas de aprendizaje o en la introducción de nuevas políticas. Explica la importancia de los cambios a los miembros del equipo. Estos esfuerzos demuestran respeto y ayudan a las personas a estar preparadas para los cambios. Las contribuciones de los miembros del equipo también pueden mejorar la efectividad a la hora de implementar cambios y aumentar su nivel de compromiso en los momentos de transición.
- Crea oportunidades regulares o tiempos de reunión específicos para presentar y discutir sobre los objetivos diarios y futuros. En estas reuniones invita a los miembros del equipo a comentar acerca de los enfoques más eficaces para alcanzar los objetivos y para anticiparse a los desafíos.
- Celebrar una "reunión pública" para traer a los miembros de la administración y del equipo para discutir la solución de problemas. Estas reuniones ayudan a los empleados para saber que sus opiniones son valoradas y escuchadas por las personas con la más alta jerarquía.
- En reuniones de equipo, pide a cada persona que escriba sus ideas para mejorar la autonomía en el trabajo. Luego recoge las ideas y examínalas. Asegúrate que las personas sepan que se valora su opinión. Estudia sus ideas para ver si hay alguna que pueda implementarse.
- Cada año, muchas organizaciones ofrecen talleres, conferencias o cenas de desarrollo profesional a sus empleados. En la planificación del próximo año,

pídeles consejo a tus empleados en lugar de elegirlos por ti mismo. Sugiere algunos temas y pídeles que prioricen aquellos que les interesa más.

- Crea un buzón de sugerencias o un recurso en línea donde los empleados puedan ofrecer sus sugerencias para la organización. Examina estas ideas mensualmente y reconoce aquellos que se alinean con su misión. Felicita a tus empleados y envía un correo electrónico a todo el personal cuando una sugerencia de un empleado sea implementada.
- Lleva a cabo sesiones de desarrollo profesional sobre la naturaleza y las características de los lugares de trabajo respetuosos que se enfoca en escuchar y valorar a los demás. Discute con los miembros del equipo, las formas en las cuales las prácticas de respeto pueden ser reforzadas como parte de rutinas estructuradas y en las interacciones informales entre las personas.
- Crear oportunidades para proyectos colaborativos entre el personal. Realiza lluvia de ideas sobre iniciativas de colaboración o proyectos que incluyan metas y acciones comunes.
- Usa encuestas anónimas o informales para recibir comentarios de empleados sobre el clima de trabajo. La información recopilada de estas actividades pueden proporcionar una guía útil para el desarrollo de acciones estratégicas para la promoción de relaciones y de rutinas saludables en el lugar de trabajo.