

Ejemplos de prácticas de bienestar: Competencia

- Alienta a los empleados a personalizar su espacio de trabajo para reflejar sus preferencias personales, intereses o fortalezas. Una vez que esto se ha hecho, haz un recorrido por las oficinas para hacer preguntas e identificar áreas de interés común o conexiones.
- Consulta a los empleados sobre su capacitación o desarrollo. Proporciona oportunidades de aprendizaje como parte del plan anual de equipos de trabajo.
- Desarrolla un mapa de fortalezas y activos asociados a los miembros del equipo. Haz una lluvia de ideas sobre posibles formas de ilustrar estos activos en una pared en el lugar de trabajo.
- Invita a los empleados con experiencia o fortalezas en áreas específicas a proporcionar una sesión de actualización para el resto del equipo.
- Organiza y distribuye un boletín digital trimestral de una página o una distribución impresa que hable de las fortalezas o logros de los empleados.
- Empareja a los empleados para entrenar durante un período de 1-3 meses dependiendo de las habilidades identificadas o áreas de oportunidad sobre las cuales la gente quisiera trabajar. Luego pregunta a los participantes cómo se han desarrollado sus habilidades o fortalezas para informar sobre su progreso en el boletín digital.
- Expresar gratitud es una forma de reconocer las contribuciones y fortalezas entre los miembros del equipo. Anima a los miembros del equipo a expresar su gratitud de manera regular a través de correos electrónicos alentadores, breves notas de agradecimiento o visitas puntuales a la oficina o lugar de trabajo de la persona.
- Realizar ejercicios que promuevan la comprensión de las diferencias y enfatizar la importancia de construir sobre las fortalezas como parte del trabajo en equipo. El uso de indicadores de la tipología de Myers-Briggs, códigos holandeses o talleres de color pueden ser útiles para reconocer el rango de las fortalezas del equipo en el lugar de trabajo.
- Piensa en los éxitos del equipo. Pídeles a los miembros del equipo reflexionar sobre estas situaciones e identificar qué fuerzas han contribuido para asegurar

el éxito. Discute cómo estas fortalezas se han utilizado, implementado o secuenciado en la actividad o en los planes del proyecto.

- Mantén una lluvia de ideas, escribe o busca en Internet citas o dichos que afirmen o fomenten el uso de fortalezas, habilidades y de creatividad. Publica estas citas en los pasillos, comedores o áreas visitadas con frecuencia (comedor, fotocopiadora). Introduce nuevas citas cada semana para mantener mensajes actualizados y relevantes.
- Como parte de las actividades de refuerzo con tu equipo, invita miembros del equipo para compartir cómo usan sus fortalezas en sus actividades diarias. Haz preguntas como:
 - ¿Cuál es una de tus fortalezas que se valora profundamente en tu lugar de trabajo?
 - ¿Cómo utilizas tus fortalezas para tomar una decisión difícil?
 - ¿De qué fortalezas dependes en situaciones de adversidad u oportunidad?
- Al planificar nuevos proyectos o iniciativas, invita a los miembros del equipo para compartir las fortalezas que aportan al proyecto a alcanzar los objetivos comunes. Usa el contenido de esta acción para aclarar los roles y las responsabilidades de los miembros del equipo.