



## **Encuesta Devereux de Liderazgo Resiliente (DERLS por sus siglas en inglés):**

### **UNA INTRODUCCIÓN**

*¡Gracias por su interés en la Encuesta Devereux de Liderazgo Resiliente!*

Escrita por Rachel Wagner, MSW, y Nefertiti B. Poyner, Ed.D., la encuesta DERLS es una lista de chequeo con basamento investigativo que consta de 23 ítems, cuyo objetivo es ayudar a los profesionales a reflexionar acerca de los comportamientos asociados a un liderazgo resiliente. Organizada en cuatro factores protectores claves, mostrados a continuación, esta herramienta puede proporcionar una ayuda excelente a los líderes para identificar fortalezas y oportunidades de crecimiento.

- **Relaciones**

- Las relaciones positivas en el lugar de trabajo fomentan el apoyo, el trabajo en equipo, la motivación, la compasión y la confianza. Estos elementos de las relaciones saludables aumentan el sentido de conexión, compromiso y productividad del personal.

- **Creencias Internas**

- El personal con creencias internas positivas siente un sentido de pertenencia, comparte sus fortalezas, piensa de manera creativa, se siente valorado, se compromete con la visión y misión de la organización, y generalmente es positivo y optimista. Estos elementos de creencias internas saludables crean un ambiente de trabajo próspero donde el personal se siente bien y realiza un trabajo excelente.

- **Iniciativa**

- La iniciativa positiva en el lugar de trabajo resulta en una buena comunicación, resolución de problemas, desarrollo profesional, crecimiento, nuevas ideas, sentimientos positivos y un sentido de apoyo. Estos elementos de una iniciativa saludable garantizan que el personal esté comprometido, sea productivo y proactivo.

- **Autocontrol**

- Fomentar el autocontrol positivo en el lugar de trabajo, da como resultado que el personal se sienta comprendido, establezca límites claros, sea flexible y utilice destrezas saludables para afrontar los problemas. Estos elementos de un autocontrol saludable aseguran que el personal pueda manejar sus emociones de manera saludable.

Los programas de educación y servicios sociales que apoyan a niños y familias proporcionan servicios invaluable. La calidad de los servicios depende en gran medida del nivel de habilidad, compromiso y liderazgo del personal. Para promover servicios de alta calidad, los líderes necesitan recursos que fomenten el bienestar y la resiliencia de todo el equipo, incluido su personal y ellos mismos. Los líderes efectivos siempre están abiertos a aprender y mejorar sus propias habilidades. Le invitamos a utilizar la encuesta DERLS para reflexionar sobre sus comportamientos de liderazgo resiliente y utilizar los datos para informar y fortalecer sus habilidades de liderazgo.

**¡Los mejores deseos en tu viaje de Liderazgo Resiliente!**

## Encuesta Devereux de Liderazgo Resiliente (DERLS por sus siglas en inglés)

Por Rachel Wagner, MSW, & Nefertiti B. Poyner, Ed.D.

Esta encuesta fue creada para apoyar a los líderes mientras reflexionan sobre cómo promover la capacidad de resiliencia en su personal. Tómese su tiempo para reflexionar y completar cada ítem en la encuesta a continuación. ¡No hay respuestas correctas! Una vez que haya terminado, reflexione sobre sus fortalezas y luego comience poco a poco y haga un plan para una o dos cosas que considere importante mejorar. Para obtener más información sobre el liderazgo resiliente y el DERLS, visite nuestro sitio web en [centerforresilientchildren.org](http://centerforresilientchildren.org) y acceda a *Adults → Resilient Leadership*.

Ítems	Casi Siempre	A Veces	Aún no
<b>Relaciones</b>			
1. Cultivo un trabajo en equipo de apoyo mutuo.			
2. Desafío al personal para dar lo mejor de sí.			
3. Trabajo codo a codo con el personal según sea necesario.			
4. Animo al personal a mostrar empatía hacia los demás.			
5. Fomento la confianza con el personal.			
<b>Creencias Internas</b>			
1. Delego para alentar responsabilidad en el personal.			
2. Promuevo las fortalezas del personal.			
3. Aliento la creatividad del personal.			
4. Demuestro que valoro la diversidad del personal.			
5. Creo una visión y misión comunes con el personal.			
6. Modelo y fomento la positividad y el optimismo.			
<b>Iniciativa</b>			
1. Modelo y enseño comunicación efectiva.			
2. Aliento al personal a resolver los problemas cooperativamente.			
3. Alabo y celebro las contribuciones del personal.			
4. Apoyo el desarrollo y el aprendizaje del personal.			
5. Estoy abierto/a a nuevas ideas del personal.			
6. Disfruto del personal y comparto momentos positivos.			
7. Me esfuerzo por ofrecer al personal una carga de trabajo razonable.			
8. Animo al personal a pedir ayuda.			
<b>Autocontrol</b>			
1. Valido los sentimientos del personal.			
2. Establezco expectativas claras y justas para el personal.			
3. Aliento al personal a ser flexible.			
4. Comparto con el personal estrategias saludables para enfrentar problemas.			

# Ejemplos y Reflexión

## Encuesta Devereux de Liderazgo Resiliente (DERLS por sus siglas en inglés)

Por favor, utilice el espacio adicional proporcionado para reflexionar más sobre ejemplos para cada ítem de la encuesta DERLS:

<b>Relaciones</b>	<b>EJEMPLOS</b>
1. Cultivo un trabajo en equipo de apoyo mutuo.	
2. Desafío al personal para dar lo mejor de sí.	
3. Trabajo codo a codo con el personal según sea necesario.	
4. Animo al personal a mostrar empatía hacia los demás.	
5. Fomento la confianza con el personal.	
<b>Creencias Internas</b>	<b>EJEMPLOS</b>
1. Delego para alentar responsabilidad en el personal.	
2. Promuevo las fortalezas del personal.	
3. Aliento la creatividad del personal.	
4. Demuestro que valoro la diversidad del personal.	
5. Creo una visión y misión comunes con el personal.	
6. Modelo y fomento la positividad y el optimismo.	
<b>Iniciativa</b>	<b>EJEMPLOS</b>
1. Modelo y enseño comunicación efectiva.	
2. Aliento al personal a resolver los problemas cooperativamente.	
3. Alabo y celebro las contribuciones del personal.	
4. Apoyo el desarrollo y el aprendizaje del personal.	
5. Estoy abierto/a a nuevas ideas del personal.	
6. Disfruto del personal y comparto momentos positivos.	
7. Me esfuerzo por ofrecer al personal una carga de trabajo razonable.	
8. Animo al personal a pedir ayuda.	
<b>Autocontrol</b>	<b>EJEMPLOS</b>
1. Valido los sentimientos del personal.	
2. Establezco expectativas claras y justas para el personal.	
3. Aliento al personal a ser flexible.	
4. Comparto con el personal estrategias saludables para enfrentar problemas.	

# ***Plan de Acción***

Una vez que haya completado la encuesta, reflexione sobre sus fortalezas e identifique algunas metas. Cree un plan sencillo con acciones específicas para uno o dos ítems que considere importante mejorar. Verifique regularmente su progreso y luego revise nuevamente su DERLS para evaluar sus avances.

## **Fortalezas**

Destaque aquí algunas de sus respuestas que sean "Casi Siempre". Reconozca y celebre las maneras en que ya estás siendo un líder resiliente.

## **Metas**

Revise sus respuestas a la DERLS y escoja una o dos metas que le gustaría establecer. Sus metas pueden ser ítems bajo la categoría de "A Veces" o "Aún No" que le gustaría fortalecer.

## **Estrategias**

Escoja las estrategias que le puedan ayudar a alcanzar sus metas. Siéntase en libertad de utilizar diversas fuentes para identificar estrategias.