



TU ALIADO EN
SELECCIÓN ONLINE



FICHA TÉCNICA

Tipos De Liderazgo

TDL





01 ORIGEN E HISTORIA




La prueba TDL está basada en la metodología de Kurt Lewin y sus colegas. Su origen se remonta a 1939 al llevar a cabo experimentos grupales con niños acerca del liderazgo en los procesos de toma de decisión. A raíz de los resultados obtenidos, Lewin identificó tres diferentes estilos de liderazgo (AUTORITARIO, DEMOCRÁTICO Y LASSIEZ FAIRE) los cuales se convirtieron en referentes para muchos estudios posteriores, y constituyeron la base para el desarrollo un cuestionario utilizado para identificar y predecir estilos de liderazgo.

02 ASPECTOS EVALUADOS

La prueba TDL mide el estilo de liderazgo que posee una persona en base a sus ideologías, creencias y comportamiento dentro de un grupo de trabajo. Los resultados permiten obtener una visión acerca de cómo un líder influye en su equipo y entorno.



03 CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS

 Cuestionario	33 preguntas
 Tiempo	Máximo de 10 minutos de duración
 Vigencia	5 años

04 ORIENTACIONES GENERALES DE USO

Cargos de nivel medio y superior

Como complemento de la evaluación de las siguientes competencias: Liderazgo, Toma de Decisiones y Dirección de Equipos de Trabajo*



Evaluación de cargos con personas y equipos bajo su responsabilidad

Evaluación del estilo de liderazgo de un integrante o aspirante a un equipo de trabajo

(*). Alles, Martha (2009). Diccionario de Competencias.



05 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

El estilo de liderazgo preponderante es aquel que obtiene mayor cantidad de puntaje en el cuestionario.

Los tres estilos de liderazgo y su respectiva descripción es la siguiente:

AUTORITARIO

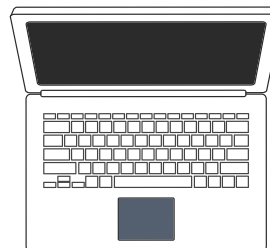
- Se preocupa mucho por el resultado de las tareas asignadas.
- No permite que se inmiscuyan en sus sentimientos cuando toma decisiones para resolver situaciones críticas en la empresa.
- Es firme en sus convicciones.
- Acepta la supervisión y responsabilidad final en las decisiones.
- Ordena y estructura toda la situación de trabajo y dice a los subordinados qué deben hacer.
- Basa su poder en amenazas y castigos.

DEMOCRÁTICO

- Muestra fuerte preocupación por el grupo, tanto en aspectos personales como en el trabajo.
- Confía en la capacidad y buen juicio del grupo.
- Asigna claramente las tareas para el grupo, con el fin de que cada uno comprenda su responsabilidad.
- Crea un fuerte sentido de solidaridad. Toma decisiones compartidas.

LAISSEZ-FAIRE

- Muestra poca preocupación tanto por el grupo como por la tarea.
- Procura no involucrarse en el trabajo del grupo.
- Evade la responsabilidad por el resultado obtenido.
- Da libertad absoluta a sus subordinados para que trabajen y tomen decisiones.
- Proporciona información solo cuando se lo solicitan.
- Deja que el grupo se organice.



06 MUESTRA DEL INFORME

INFORME

Datos Personales

Nombre: Pascualita de las Mercedes Arriagada Errázuriz

Edad:

Género:

RUT/Pasaporte:

Proceso:

Años de Experiencia:

Parentesco:

Espectativa de Renta:

Fecha Rendición: 13/02/2019 Nº de Rendiciones:

Área Evaluada

Habilidades y Destrezas

Tipos De Liderazgo (TDL)

Descripción de la prueba

La prueba TDL mide el Estilo de Liderazgo que posee una persona en base a sus ideologías, creencias y comportamientos dentro de un grupo de trabajo. Los resultados permiten obtener una visión acerca de cómo un líder influye en su equipo y entorno; existiendo tres posibles estilos: Autoritario, Democrático y Laissez Faire.

RESULTADO

El estilo de liderazgo predominante es el que más se repite, no obstante los resultados también muestran el Nº de respuestas correspondiente a los demás estilos.

El estilo de liderazgo predominante es: DEMOCRÁTICO

Ya que se obtiene	5	Respuestas en este estilo		También se obtiene	4	Respuestas para el estilo AUTORITARIO		Respuestas para el estilo LAISSEZ FAIRE	4
-------------------	---	---------------------------	--	--------------------	---	---------------------------------------	--	---	---

Descripción de Estilos

AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LAISSEZ FAIRE
Se preocupa mucho por el resultado de las tareas asignadas. No permite que se inmiscuyan en sus sentimientos cuando toma decisiones para resolver una situación crítica en la empresa. Es firme en sus convicciones. Acepta la supervisión y responsabilidad final en las decisiones. Ordena y estructura toda la situación de trabajo y dice a los subordinados que deben hacer. Basa su poder en amenazas y castigos.	Muestra fuerte preocupación por el grupo, tanto en aspectos personales como en el trabajo. Confía en la capacidad y buen juicio del grupo. Asigna claramente las tareas para el grupo, con el fin de que cada uno comprenda su responsabilidad. Crea un fuerte sentido de solidaridad toma decisiones compartidas.	Muestra poca preocupación tanto por el grupo como por la tarea. Procura no involucrarse en el trabajo del grupo. Levanta la responsabilidad por el resultado obtenido. Da libertad absoluta a sus subordinados para que trabajen y tomen decisiones. Proporciona información solo cuando se lo solicitan. Deja que el grupo se organice.

*La redacción del informe utiliza un vocabulario que busca evitar el uso mayoritario del género masculino como genérico. No obstante, dicho uso hace referencia a una persona o individuo, para que de esa forma se haga una correcta interpretación de los resultados.

www.keyclouding.cl