



FICHA TÉCNICA TDL

TIPOS DE LIDERAZGO

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 decisiones. A raíz de los resultados obtenidos, Lewin identificó tres diferentes estilos de liderazgo (Autoritario, Democrático Y Laissez-Faire), que se convirtieron en referentes para muchos estudios posteriores y constituyeron la base para el desarrollo de un cuestionario utilizado para identificar y predecir estilos de liderazgo.

Orientaciones generales de uso

- 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
- Cargos de nivel medio y superior
- Evaluación de las siguientes competencias: Liderazgo y Toma de decisiones (Alles, 2009).

Características técnicas



Cuestionario

Auto administrado
de 33 preguntas



Tiempo rendición

Máximo: 10 min.
Promedio: 8 min.



Vigencia

5 años

- Coeficiente de confiabilidad de 0.82 (Jiménez, 2016).

Aspectos evaluados

La prueba TDL mide el estilo de liderazgo que posee una persona con base en 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.

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 son los siguientes:



AUTORITARIO

Se preocupa mucho por el resultado de las tareas asignadas.

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.



Referencias bibliográficas:

Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Jiménez, E. (2016). *Liderazgo desde la percepción del personal de técnicos y sub oficiales de una dependencia militar de Lima (Maestría)*. Universidad Ricardo Palma.