



THT[®]

MANUAL TEST
DE LIDERAZGO V 3.0

CONTENIDO

03	1- Ficha técnica
04	2- Historia
05	3- Descripción del test
05	Descripción
06	Táctica
06	Estrategia
06	Dirección de personas
07	Autogobierno
08	4- Validez
08	Validez de contenido
09	Validez de constructo
09	Correlaciones intraprueba
12	Otras evidencias de validez
09	Correlaciones intraprueba
14	5- Confiabilidad
15	6- Puntaje de interpretación
17	7- Bibliografía



Derechos de Autor

Todos los derechos son reservados por THT - The Talent System S.A.S.

Este manual está protegido por tratados internacionales sobre derechos autor y registrado en Colombia como obra literaria en el libro 10, tomo 421, partida 420 de la Dirección Nacional de Derecho de Autor, con autorización de producción y distribución a nombre de THT - The Talent System S.A.S..

- Queda prohibida la reproducción, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, adaptación, traducción, transformación o edición de esta obra literaria.

Editado y Distribuido por: THT. Bogotá - Colombia.
2022.



1.- FICHA TÉCNICA

Título:	Test de Nivel de Liderazgo 3.0
Construcción y validación:	Equipo Psicometría THT.
Líder Conceptual:	Nelson de J. Rueda Restrepo Ph. D. Alejandro Torres Mojica
Derechos patrimoniales:	THT The Talent System.
Duración:	30 minutos aproximadamente.
Aplicación:	Personas de 18 años en adelante.
Significación:	El test de Nivel de liderazgo THT 3.0 busca identificar el nivel liderazgo óptimo que se requiere para guiar proyectos y equipos hacia la consecución de metas. Además de ofrecer una puntuación general del nivel de liderazgo, evalúa dimensiones generales como Táctica, Estrategia, Dirección de personas y Autogobierno , y específicas como <i>Orientación al proceso, Lectura del entorno, Visión de largo plazo, Espíritu de equipo, Desarrollo del talento, Autoconocimiento y Adaptabilidad</i> .
Tipificación:	Percentiles.
Grupo de referencia:	1353 sujetos provenientes de Colombia.
Tipo de ítems:	64 afirmaciones en primera persona para ser respondidas en escala Likert.



2.- HISTORIA

El test de Liderazgo 3.0 surge en 2023 de la validación de contenido por jueces y el análisis de la validez de constructo de las versiones

anteriores publicadas en 2019 y 2021, a continuación, los cambios y homologaciones de la estructura de las dos versiones anteriores.

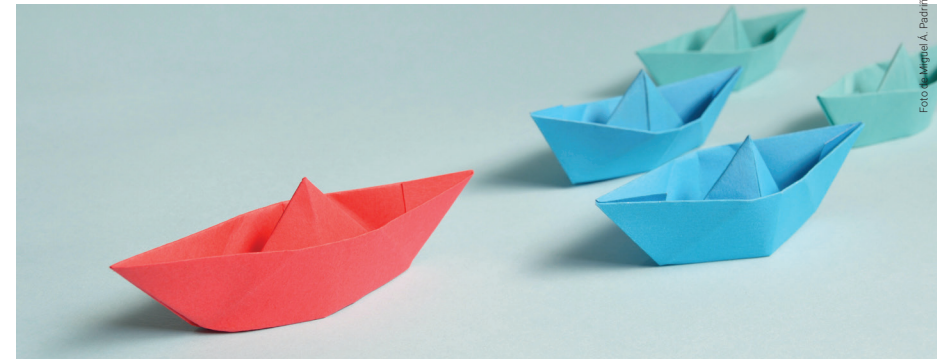
Nivel de liderazgo V1		Nivel de liderazgo V2	
ESCALA	SUBESCALAS	SUBESCALA	ESCALAS
Nivel de atención	Nivel de alerta	Atención focalizada	Enfoque
	Focalización hacia la información	Adaptabilidad	
	Agudeza mental		
Capacidad de raciocinio	Autoregulación	Memoria operativa	
	Multiacción		
	Escucha activa		
	Capacidad de supervisión		
Emocionalidad frente al grupo	Conciencia de sí mismo	Autoconciencia	Autogestión
	Altas expectativas	Búsqueda de desafíos	
	Empatía	Motivación y acción	
Capacidad de ejecución	Flexibilidad	Empatía	Gestión de Equipo
	Responsabilidad	Espíritu de equipo	
	Autoexigencia		
	Valoración del trabajo	Reconocimiento	
	Claridad		
	Espíritu de equipo		



3.- DESCRIPCIÓN DEL TEST

DESCRIPCIÓN

El test de Nivel de liderazgo 3.0 se compone de 64 afirmaciones construidas en primera persona, con respuesta tipo Likert (De acuerdo, medianamente de acuerdo, en desacuerdo, medianamente en desacuerdo) y presenta la siguiente estructura, donde la escala de enfoque se homologa con Táctica, Gestión de equipo con Dirección de personas, autogestión con Autogobierno y Estrategia nace como una nueva escala.



Dimensiones	Número de ítems	Factores	Número de ítems
Táctica	16	Orientación a resultados	8
		Orientación al proceso	8
Estrategia	16	Lectura del Entorno	8
		Visión de largo plazo	8
Dirección de personas	16	Espíritu de Equipo (sinergia) (inspiración)	8
		Desarrollo del talento (reconocimiento)	8
Autogobierno	16	Autoconocimiento	8
		Adaptabilidad (de sí mismo)	8



TÁCTICA

Define prioridades, busca resultados, planea y organiza a corto plazo, agilidad en toma de decisiones coordinadas, busca conocimiento y lo usa con rapidez, innova continuamente y tiene en cuenta la experiencia con pensamiento analítico.

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Establece, acuerda y revisa objetivos y planes de acción, dirige y supervisa procesos propios de su área de responsabilidad, hace ajustes, sabe cuándo intervenir, toma iniciativas y coordina con lo necesario con otras áreas para consecución de resultados.

ORIENTACIÓN AL PROCESO

Planea, organiza las actividades propias y de su grupo, comunica claramente objetivos y forma de medirlos, hace seguimiento, evalúa, da retroalimentación, se asegura del cumplimiento en calidad, cantidad y oportunidad de los resultados. Propicia ambiente de innovación y es ágil en las respuestas al cambio y requerimientos del ambiente externo e interno.

ESTRATEGIA

Entiende el entorno y su impacto en el negocio, lo interpreta, identifica oportunidades y propone caminos. Analiza problemas y situaciones complejas y toma decisiones en ambientes cambiantes con visión de futuro. Lectura del Entorno Conoce y entiende la coyuntura externa e interna de la organización y su impacto en el negocio. Identifica oportunidades y plantea caminos para conseguir exitosamente la misión y la visión de la compañía.

VISIÓN DE LARGO PLAZO

Asegura que la misión y objetivos de la organización están alineados entre distintas funciones y cargos, hace ajustes a las necesidades de mercado a mediano y largo plazo. establece directrices, identifica los recursos necesarios para el posicionamiento exitoso del negocio.

DIRECCIÓN DE PERSONAS

Se sabe poner en el lugar de los colaboradores. Lidera empleados, se comunica asertivamente, toma decisiones justas, fomenta la participación, se preocupa por el desarrollo de las personas de su grupo, logra relaciones constructivas, respeta las diferencias, influye positivamente sobre los demás para conciliar los objetivos de empresa y personales, genera compromiso.

ESPÍRITU DE EQUIPO (SINERGIA) (INSPIRACIÓN)

Influencia, inspira con su ejemplo y motiva, se comunica efectiva y asertivamente, respeta las diferencias, es visible y accesible, proactivo, estimula el compromiso y genera confianza, construye relaciones colaborativas dentro y fuera del equipo. Muestra genuino interés por las necesidades de los demás y crea un entorno favorable para la productividad y satisfacción. Maneja efectivamente los conflictos, generando seguridad y sentido de pertenencia al equipo.

DESARROLLO DEL TALENTO (RECONOCIMIENTO)

Conoce las fortalezas, debilidades y aspiraciones de su grupo y personas, las concilia con las necesidades y oportunidades de la organización, usa efectivamente los recursos disponibles en la organización para potenciar el aprendizaje continuo, desarrollo de conocimientos y habilidades de cada uno, reconoce el trabajo bien hecho y el logro, estimula y dinamiza este proceso apoyado



en una comunicación asertiva que provee feedback oportuno y de calidad para implementar planes efectivos de mejoramiento y crecimiento personal y profesional.

AUTOGOBIERNO

Se conoce y controla sus emociones y comportamiento, tiene autoconfianza, es flexible para adaptarse de manera asertiva a las diversas situaciones y personas que lo rodean.

AUTOCONOCIMIENTO

Tiene la capacidad de auto observación o autoconsciencia, conoce sus emociones, sueños y motivos, límites y valores, capacidades, fortalezas y debilidades, y anticipadamente planea cómo construir sobre éstas para aprovechar oportunidades de mejora. Expone con seguridad sus pensamientos, opiniones y posiciones a todo nivel, pide ayuda y escucha.

ADAPTABILIDAD (DE SÍ MISMO)

Se adapta de manera flexible y positiva a situaciones y personas. identifica y controla voluntariamente sus comportamientos para mantenerse en los estímulos relevantes de una tarea generando respuestas adecuadas. Alterna distintos criterios de actuación necesarios para responder a las demandas cambiantes de las distintas situaciones y tareas. Está dispuesto a comprender el punto de vista de otros.



4.- VALIDEZ



Validez de contenido, para la validación de la versión 3 de la prueba, se contó con un experto quien propuso el cambio de estructura, homologando las dimensiones ya existentes en las versiones anteriores, y creando una nueva dimensión de estrategia, como lo muestra la siguiente gráfica:

El proceso de construcción contó con la metodología que caracteriza a THT para garantizar que se lleven a cabo los lineamientos de ítems que evidencien el constructo cuidadosamente definido por el líder conceptual; posteriormente se llevó a cabo panel de expertos para el proceso de validación, que contó con la participación

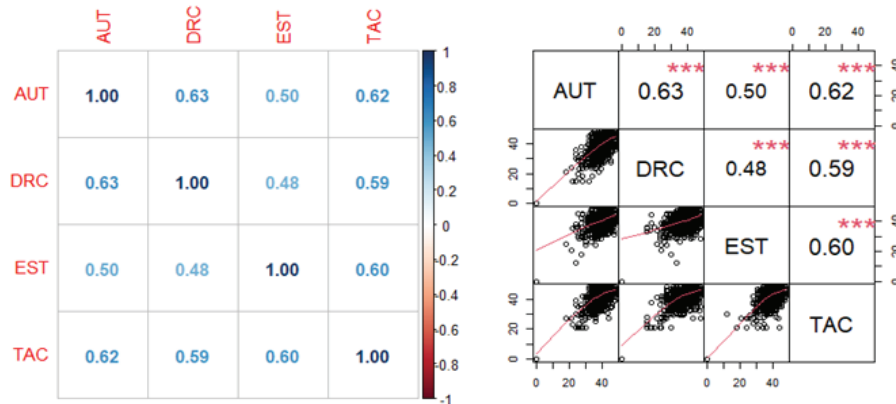
del líder conceptual, jueces invitados, los constructores de ítems y el equipo de psicometría de THT, donde se hizo revisión de la claridad, pertinencia, relevancia y ubicación de cada uno de los ítems nuevos.

Para el análisis estadístico de los ítems se tuvo en cuenta, el índice de discriminación, índice de correlación del ítem con su dimensión y con la prueba, índice de elección de repuesta y el alfa de Cronbach si se eliminara el ítem, del cual se pudo depurar el banco y elegir los 64 ítems para la prueba final.



Validez de constructo, toda la evidencia empírica que puede ser obtenida a través de correlaciones con otras pruebas, análisis factorial confirmatorio, correlaciones al interior del test, así como comparaciones entre poblaciones; permite que se pueda asegurar la validez de todo el constructo, a continuación, se presentan los diferentes análisis al respecto.

Correlaciones intraprueba, la tabla a continuación presenta la correlación que existe entre las tres dimensiones generales con respecto a la prueba y las dimensiones específicas, en la que se puede observar que, todas las dimensiones se correlacionan significativamente entre sí y con la puntuación total de la prueba.



Para hallar diferencias entre poblaciones, se ha llevado el calculado la prueba de Tukey que permite discernir si las diferencias de resultado entre tres o más dimensiones medidas en tres o más grupos de iguales características, tienen valores promedio significativa y honestamente distintos.

SEXO	Df	Sum	Mean	F value	Pr(>F)	Significancia
AUT	1	3.12	3.117	13.870	0.000204	***
DRC	1	2.60	2.595	11.547	0.000699	***
EST	1	6.66	6.661	29.640	6.18e-08	***
TAC	1	0.00	0.005	0.020	0.886398	
AUT:DRC	1	0.31	0.311	1.386	0.239321	
AUT:EST	1	0.25	0.247	1.101	0.294334	
DRC:EST	1	0.39	0.389	1.731	0.188568	
AUT:TAC	1	0.38	0.381	1.696	0.193082	
DRC:TAC	1	0.19	0.189	0.842	0.358863	
EST:TAC	1	0.38	0.379	1.687	0.194264	
AUT:DRC:EST	1	0.67	0.667	2.968	0.085135	
AUT:DRC:TAC	1	0.06	0.058	0.259	0.610943	
AUT:EST:TAC	1	0.02	0.020	0.090	0.763596	
DRC:EST:TAC	1	0.16	0.058	0.260	0.610391	
AUT:DRC:EST:TAC	1	0.45	0.445	1.981	0.159493	
Residuals	1337	300.48	0.225			



Se puede concluir con un 99% de confianza que las escalas de autogobierno, dirección de personas y estrategia se comportan de manera diferente de acuerdo con el sexo, así como lo muestra la siguiente tabla donde se observan puntuaciones más altas en mujeres en la escala de dirección de personas.

SEXO	Indefinido	Masculino	Femenino
Autogobierno	1.98	-0.6557	0.3492
Direcc. Personas	-0.3902	-1.039	0.5652
Estrategia	1.225	0.3138	-0.1746
Táctica	2.132	-0.3372	0.1557
N	3	475	875

Para la variable edad dividida en 5 categorías se han calculado de la misma manera, las posibles diferencias.

EDAD	Df	Sum	Mean	F value	Pr(>F)	Significancia
AUT	1	1078	1078.4	24.765	7.32e-07	***
DRC	1	1621	1621.4	32.235	1.37e-09	***
EST	1	8	7.7	0.178	0.6733	
TAC	1	77	77.5	1.779	0.1824	
AUT:DRC	1	748	747.9	17.176	3.62e-05	***
AUT:EST	1	54	54.0	1.240	0.2656	
DRC:EST	1	76	76.3	1.753	0.1858	
AUT:TAC	1	0	0.1	0.002	0.9638	
DRC:TAC	1	5	5.0	0.115	0.7345	
EST:TAC	1	85	84.9	1.950	0.1628	
AUT:DRC:EST	1	0	0.1	0.003	0.9558	
AUT:DRC:TAC	1	139	138.8	3.187	.0744	
AUT:EST:TAC	1	50	49.8	1.144	0.2851	
DRC:EST:TAC	1	67	67.1	1.541	0.2148	
AUT:DRC:EST:TAC	1	14	14.3	0.328	0.5669	
Residuals	1337	58220	443.5			



Se puede concluir con un 99% de confianza que las escalas de autogobierno, dirección de personas y táctica se comportan de manera diferente de acuerdo con el rango de edad, así como lo muestra la siguiente tabla donde se observan puntuaciones más altas de autogobierno en mayores de 50, mientras que los sujetos ubicados entre 40 y 50 tienen puntuaciones más altas en dirección de personas y táctica, la estrategia sobresale en quienes se encuentran entre 30 y 40.

EDAD	(0-20)	(20-30)	(30-40)	(40-50)	(50-60)
Autogobierno	-1.02	-0.7995	0.265	0.6467	0.98
Direcc. Personas	-3.39	-1.724	0.576	1.529	0.4734
Estrategia	-4.692	-0.5556	0.327	0.2878	0.3511
Táctica	-1.785	-1.09	0.5155	0.7842	-1.49
N	4	449	539	285	22

Para el análisis de la variable educación se ha llevado el mismo procedimiento estadístico anteriormente explicado.

EDUCACIÓN	Df	Sum	Mean	F value	Pr(>F)	Significancia
AUT	1	49.6	49.61	47.056	1.05e-11	***
DRC	1	36.9	36.91	35.002	4.18e-09	***
EST	1	0.4	0.44	0.414	0.51982	
TAC	1	9.6	9.57	9.081	0.00263	***
AUT:DRC	1	8.1	8.07	7.655	0.00574	***
AUT:EST	1	0.4	0.37	0.347	0.55613	
DRC:EST	1	0.0	0.04	0.040	0.84086	
AUT:TAC	1	0.7	0.65	0.621	0.43089	
DRC:TAC	1	1.5	1.45	1.375	0.24109	
EST:TAC	1	3.4	3.41	3.233	0.07240	
AUT:DRC:EST	1	1.3	1.29	1.225	0.25857	
AUT:DRC:TAC	1	0.3	0.28	0.263	0.60783	
AUT:EST:TAC	1	0.1	0.12	0.112	0.73841	
DRC:EST:TAC	1	0.8	0.79	0.747	0.38760	
AUT:DRC:EST:TAC	1	0.9	0.86	0.819	0.36569	
Residuals	1337	1409.7	1.05			



Se puede concluir con un 99% de confianza que las escalas de autogobierno y dirección de personas se comportan de manera diferente de acuerdo con el nivel educativo, con 95% de confianza tales diferencias se evidencian en la escala de táctica, además cuando se relacionan las escalas de autogobierno y dirección de

personas según el nivel educativo también se encuentra tal diferencia con un 95% de confianza. Así como lo muestra la siguiente tabla donde se observan puntuaciones más altas en las personas con postgrado en todas las escalas de la prueba.

EDAD	Primaria	Secundaria	Estudiante Universitario	Técnico y Tecnólogo	Profesional	Postgrado
Autogobierno	-4.293	-3.434	-0.6026	-1.02	-0.01494	0.9149
Direcc. Personas	-2.936	-5.356	-1.225	-1.479	-0.3401	1.814
Estrategia	-3.533	-2.58	-0.631	-0.3091	-0.09081	0.6906
Táctica	-7.353	-3.811	-0.7162	-0.9402	-0.09196	1.13
N	11	29	127	158	598	43

Otras evidencias de validez

Se llevó a cabo una investigación con 5 empresas de Latinoamérica, donde se preguntó a 256 ejecutivos de diferentes áreas quienes reconocían ellos como líderes, fueron postulados 134 empleados de diferentes áreas y cargos, sin embargo, un 62% eran gerentes, jefes o directores de un área frente a un 15% que se encontraban

ejerciendo cargos de nivel auxiliar. Luego de postular a los líderes, debieron responder a una encuesta de 17 preguntas que pretendía indagar por qué eran considerados líderes, preguntas entre las cuales se buscaban características de comportamiento asociadas a Táctica (Orientación a resultados y Metodología), Estrategia (lectura del Entorno y Visión de largo plazo), Dirección de personas

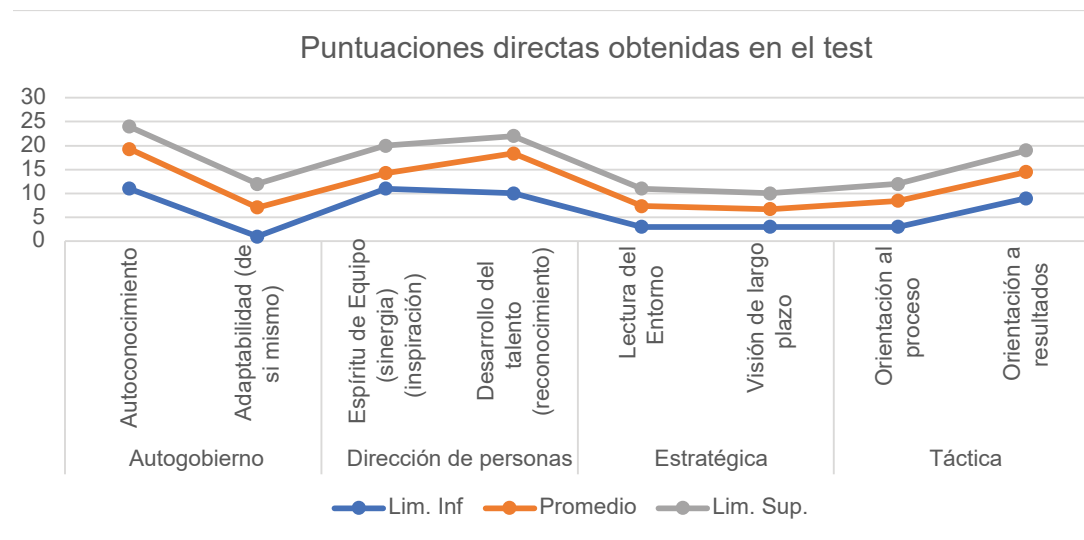


(Espíritu de Equipo y desarrollo del talento) y Autogobierno (Autoconocimiento y adaptabilidad), las cuales han sido reconocidas por el equipo de expertos que desarrollaron el test para medir el nivel de liderazgo en THT.

Frente a estas preguntas se pudo concluir que para quienes postularon a los líderes la característica más importante (73,8%) “muestra genuino interés por las necesidades de los demás creando un entorno favorable para la productividad” y “se comunica efectiva y asertivamente, respetando las diferencias” (72%), ambos comportamientos asociados a la dirección de personas, lo que hace pensar que lo que más importa en un líder es su posibilidad de relacionarse con los demás. Así mismo lo menos valorado por los encuestados como característica de un líder fue “Identifica los recursos necesarios para el posicionamiento exitoso del negocio” (55%) asociado a visión de largo plazo como parte fundamental

de la estrategia.

A 40 líderes de los postulados se les aplicó una prueba de nivel de liderazgo, donde pudo observarse que sus puntuaciones más altas se encontraron en características como **Autoconocimiento** (tiene la capacidad de autoobservación o autoconsciencia), **Desarrollo del talento** (conoce las fortalezas, debilidades y aspiraciones de su grupo) y **Orientación a resultados** (establece, acuerda y revisa objetivos y planes de acción); por otra parte, sus puntuaciones más bajas se encuentran en características como **Adaptabilidad** (se adapta de manera flexible y positiva a situaciones y personas), **Lectura del Entorno** (conoce y entiende la coyuntura externa e interna de la organización) y **Visión de largo plazo** (hace ajustes a las necesidades de mercado a mediano y largo plazo), estas dos últimas ubicadas en la dimensión de estrategia que debe tener un líder.





5.- CONFIABILIDAD



La confiabilidad propone minimizar el error aleatorio para maximizar el valor verdadero, es decir que éste último esta lo más cerca posible de la puntuación arrojada por el instrumento de medición. Dado que el Test de Nivel de Liderazgo obtiene una escala politómica de puntuaciones, se ha calculado el coeficiente alfa de Crombach, a fin de dar cuenta de la consistencia interna de la prueba y de cada una de sus dimensiones.

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Autogobierno	0,742	16
Dirección de personas	0,690	16
Estrategia	0,771	16
Táctica	0,818	16
LIDERAZGO	0,881	64

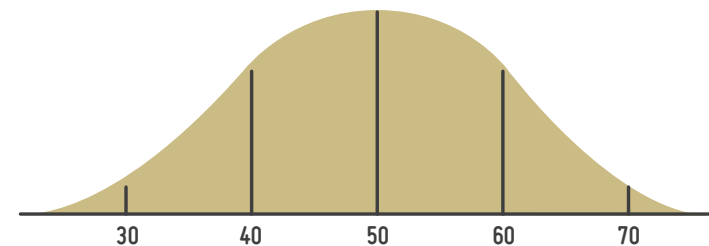


6.- PUNTAJE DE INTERPRETACIÓN



El test de Nivel de Liderazgo de THT hace su interpretación de resultados con referencia a la norma, es decir compara la puntuación directa del evaluado con el grupo normativo que se ha expuesto en este manual; para lo cual ordena los datos dando una posición dentro de la curva a partir de percentiles, donde la media es 50 y la desviación es de 10, por lo que una persona que se encuentra entre el percentil 40 y el percentil 60 se ubica dentro de la interpretación de normalidad del rasgo evaluado de acuerdo a su grupo de comparación. Percentiles por debajo del 40 estarán indicando niveles bajos del constructo y percentiles

por encima del 60, niveles altos; cabe aclarar que el máximo percentil posible es 100 quien demostraría un nivel de perfección en el constructo.





A continuación, el comportamiento del grupo de referencia en cada una de las dimensiones del test.

AUT	DRC	EST	TAC
Min. : 0.00	Min. : 0.00	Min. : 0.00	Min. : 0.00
1st Qu.:37.00	1st Qu.:36.00	1st Qu.:38.00	1st Qu.:40.00
Median :40.00	Median :40.00	Median :41.00	Median :44.00
Mean :40.02	Mean :39.39	Mean :40.44	Mean :42.54
3rd Qu.:43.00	3rd Qu.:44.00	3rd Qu.:44.00	3rd Qu.:46.00
Max. :48.00	Max. :48.00	Max. :48.00	Max. :48.00
Var: 21.29	Var: 32.58	Var: 20.25	Var: 23.43
Sd: 4.61	Sd: 5.70	Sd: 4.50	Sd: 4.84



7.- BIBLIOGRAFÍA

Goleman, Daniel, Boyatzis Richard & McKee Annie - *El Líder resonante crea más* - Editorial: Debolsillo Clave. 2016

Goleman, Daniel, Liderazgo: *El poder de la inteligencia emocional*. Ediciones BSA. 2014

Rosler, Roberto - *No lea este libro si no cree en la cerebrodiversidad* – Editorial Punto y Coma. 2015.

Davidson, Richard y Begley, Sharon. *El perfil emocional de tu cerebro: claves para modificar nuestras actitudes y reacciones*. Destino. 2012.

Posner, Michael I. & Rothbart, Mary K. *Educating the human brain*. American Psychological Association. 2007.

Hayward, Simon. *Liderazgo Conectado*. FT Press. 2016

Eurich, Thasha. *Liderazgo rentable*. Greenleaf Book Group. 2013

Bushe, Gervase. *Liderazgo claro*. Nicholas Brealey Publishing. 2010

Maeda, John & Bermont Becky. *Rediseñar el Liderazgo*. MIT Press. 2011

Gobillot, Emmanuel. *Liderazgo en movimiento*. Kogan Page. 2009

Oakley, Vern. *El Liderazgo enfocado*. Greenleaf Book Group. 2017

Swart, Tara, Crisholm Kitty & Brown, Paul. *Neurociencia para el Liderazgo*. Palgrave Macmillan. 2016

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



© & TM 2023. All Right reserved by THT - The Talent System. Derechos reservados para THT - The Talent System.