



El test de Efectividad y Estilos de Liderazgo permite identificar a la vez que evaluar la capacidad de liderazgo y el estilo del líder así como y la adaptabilidad del estilo del individuo.

Este test está basado en la teoría que posibilita aislar factores del comportamiento de los líderes: La orientación hacia la tarea y la orientación hacia las personas o relaciones. El comportamiento influenciado por la tarea es aquél en que el líder usa comunicación unilateral para explicar qué debe hacer cada seguidor, cuándo, dónde y cómo se deben llevar a cabo las tareas. El comportamiento influenciado por la relación es aquél en que el líder se preocupa de utilizar comunicación bilateral, proporcionando apoyo socio-emotivo, "caricias psicológicas" y estimulando el comportamiento de los demás.

No existe un estilo mejor que otro, más bien existen estilos más apropiados dependiendo de la situación enfrentada. Cuanto más pueda adaptar el líder su conducta a la situación, más eficaces serán sus esfuerzos por influir.

En este sentido la idea es que la persona logre adecuar su estilo de liderazgo de acuerdo a la situación o tarea y a la capacidad o madurez de los colaboradores para esa tarea particular. Este test evalúa las aptitudes hacia el liderazgo, constituyéndose en un instrumento sencillo, eficaz y rápido para la selección de personal que deba asumir rol de líder o jefe.

A pesar de que pareciera que el estilo más adecuado es el Integrado, hay estudios que demuestran que cada uno de los estilos puede ser más apropiado en una situación determinada. En este sentido la idea es que la persona logre adecuar su estilo de liderazgo de acuerdo a la situación y a la capacidad de los colaboradores para esa tarea particular.

Según esta dimensión entonces un determinado estilo es apropiado para determinadas situaciones o e inapropiado para otras por lo que es deseable tener la capacidad para adecuar el estilo de acuerdo al contexto.

La efectividad dice relación con la flexibilidad del estilo de liderazgo utilizado, la variabilidad de las conductas dentro de un estilo. En este sentido es esperable que el buen líder tenga la capacidad de adaptar su estilo de liderazgo de acuerdo al tipo de tarea y la madurez de los colaboradores en relación con ella. No se espera un estilo de liderazgo estático.