



FICHA TÉCNICA EEL

EFFECTIVIDAD Y ESTILOS DE LIDERAZGO

Origen e historia

La prueba EEL está basada en la metodología LEAD (Leader Effectiveness and Adaptability Description), diseñada de acuerdo con los estilos de dirección que conforman los resultados de los estudios de las Universidades de Ohio State y Michigan, por Hersey y Blanchard en el año 1973. Los autores señalan que pesar de la existencia de determinado estilo de liderazgo, no existe uno mejor que otro, sino que existen estilos más apropiados dependiendo de la situación enfrentada.

Aspectos evaluados

La prueba EEL evalúa el estilo de Liderazgo que tiene una persona, su efectividad y capacidad de adaptación del estilo de acuerdo con el contexto situacional. Constituye información relevante para la anticipación del desempeño en aquellos cargos que requieren de la dirección de equipos de trabajo.

Características técnicas



Cuestionario

12 situaciones
hipotéticas



Tiempo rendición

Máximo: 20 min.
Promedio: 11 min.



Vigencia

2 años

- Alta consistencia interjueces para evaluar el nivel de capacidad y de disposición que se refleja en cada una de las situaciones. Además, posee un alto índice de confiabilidad (superior a 0.80) evaluado mediante Test-Retest (Baquero y Sánchez, 2000).

Orientaciones generales de uso

- Adultos de todos los niveles educacionales.
- Cargos de Liderazgo: Supervisores, Jefaturas, Gerentes.
- Herramienta de formación de directivos.
- Evaluación de las siguientes competencias: Liderazgo, Influencia e impacto, Flexibilidad/Adaptación y Dirección de equipos de trabajo (Alles, 2009).

Descripción de resultados

Los resultados de la prueba entregan información sobre el Liderazgo, considerando cada una de las siguientes variables:

Estilo de Liderazgo

El estilo de liderazgo se define en función del grado de orientación hacia la tarea y hacia las relaciones. El estilo *orientado a la tarea* es aquel que está concentrado en explicar a cada seguidor qué hacer, dónde, cuándo y cómo. El estilo *orientado a la relación* es aquel que muestra preocupación por brindar apoyo socio emotivo y motivar a sus seguidores. De acuerdo con la fuerza en que se presente la orientación de cada persona (tarea v/s relación) se determinan cuatro estilos de liderazgo:



Efectividad del Estilo

Indica el grado en que el líder es capaz de lograr resultados con su equipo, es decir, si muestra una alta o baja influencia en las personas que tiene a cargo.

Tipificación

Indica el estilo de liderazgo asociado al grado de efectividad que logra el estilo y se describe de la siguiente manera:

Ineficaz No responde a la situación	Estilo Básico	Eficaz Responde a la situación
<p>Autoritario</p> <p>Visto a menudo como alguien que no confía en los demás, es desagradable y se interesa sólo en la producción a corto plazo.</p>	<p>AUTOCRÁTICO</p>	<p>Autócrata Benévolo</p> <p>Visto a menudo como alguien que sabe lo que desea y que impone sus métodos para lograrlo sin provocar resentimiento.</p>
<p>Componedor</p> <p>Visto a menudo como alguien que trata de agradar a todos y, por lo tanto, vacila de un lado a otro para evitar tensiones en una situación.</p>	<p>INTEGRADO</p>	<p>Ejecutivo</p> <p>Visto a menudo como alguien que es un buen motivador, forja normas elevadas, trata a cada uno de modo diferente y prefiere administrar en su equipo.</p>
<p>Misionero</p> <p>Visto a menudo como alguien que está primordialmente interesado en la armonía y en ser considerado “buena gente” reticente a arriesgar la ruptura de una relación frente al cumplimiento de una tarea.</p>	<p>RELACIONAL</p>	<p>Promotor</p> <p>Visto a menudo como alguien que tiene una confianza implícita en las personas y que se interesa primordialmente en desarrollar sus aptitudes.</p>
<p>Desertor</p> <p>Visto a menudo como alguien que no se siente comprometido y es pasivo, preocupándose poco por la tarea o por las personas que participan en ella.</p>	<p>SEPARADO</p>	<p>Burócrata</p> <p>Visto a menudo como alguien que permite a sus subordinados decidir convenientemente cómo debe hacerse el trabajo y desempeña un papel menor en su interacción social.</p>

Efectividad Situacional

Indica la capacidad de adaptación del estilo de liderazgo que posee una persona en función a contextos y situaciones específicas. Lo deseable es que, independientemente del estilo de liderazgo, exista la capacidad de adaptarse y ser flexible. Para su interpretación, se utiliza la siguiente escala de puntuación, considerando que los resultados pueden ubicarse bajo (-) y sobre el promedio.

Puntuación	Rango
18 a 24	MUY ALTA EFECTIVIDAD
12 a 17	ALTA EFECTIVIDAD
6 a 11	EFECTIVIDAD SOBRE EL PROMEDIO
1 a 5	EFECTIVIDAD PROMEDIO
-3 a 0	EFECTIVIDAD BAJO EL PROMEDIO
-11 a -6	BAJA EFECTIVIDAD
-24 a -12	MUY BAJA EFECTIVIDAD



Referencias bibliográficas:

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

Baquero, C., & Sánchez, E. (2000) Análisis de la fiabilidad del lead (descripción de la efectividad y adaptabilidad del líder). *Anales De Psicología*, 16(2), 167-175.