Análisis internacional de la formación y la investigación científica de los ingenieros en materia de liderazgo

Daniel de Pablo Sanz, Ana Clara Pastor Tejedor, Marta García Mangas

Departamento de economía y dirección de empresas, d.depablo.sanz@gmail.com

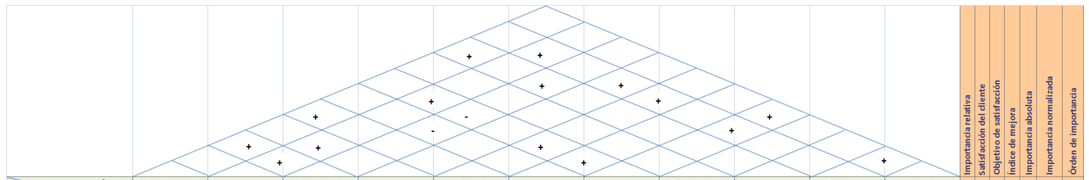
Objetivos

Análisis de la formación académica en materia de liderazgo en las mejores escuelas de negocios del mundo y de publicaciones científicas para determinar los rasgos fundamentales del liderazgo a escala mundial.

Diseño de un curso de liderazgo dirigido específicamente a ingenieros.

Metodología

	Descubrir estilo propio de liderazgo	Mejorar las relaciones con los demás	Toma de decisiones	Liderazgo estratégico	Creación de valor para la empresa	Desarrollarse como líder	El liderazgo en la historia	Aprender a liderar cambios
Londres	Jay Conger & Rob Goffee	Nigel Nicholson & Randall Peterson			Madan Pillutla, Gillian Ku & Randall Peterson			
Pennsylvania	Michael Useem	Michael Useem				Michael Useem		
Harvard	Equipo 1		Equipo 2		Equipo 3	Robert Steven Kaplan & Scott A. Snook	Anthony Mayo	
Stanford	David L. Bradford			Charles A. O'Reilly III				
Insead	Herminia Ibarra				Stewart Black, Allen Morrison & Philip Anderson	Hal Gregersen		Vibha Gaba
Columbia	Joel Brockner			Rita McGrath		Robert Bontempo	William Duggan	
IE	Remedios Torrijos, Jesús Izquierdo & María García					Equipo 4		
Mit Sloan	*	*			*	*		*
Chicago	Harry Davis					Harry Davis		
Hong-Kong	Caroline Wang		Caroline Wang	Caroline Wang	Caroline Wang	Equipo 5		



CÓMOS / QUÉS	Auto observación personal	Escucha activa	Visualización creativa	Diálogo socrático	Análisis transaccional	Prueba-error	Feed-back	Evaluación de competencias	Planes de acción	Formación continua	Colaboración de profesionales	Importancia relativa	Satisfacción del cliente	Objetivo de satisfacción	Índice de mejora	Importancia absoluta	Importancia normalizada	Órden de importancia
Proactividad	3	1	9	1	1	3	3	1	9	1	3	4	4	4	1	140	0,124	4 ó 5
Capacidad de comunicación	1	9	0	9	1	3	3	1	0	1	0	5	4	5	1.5	140	0,124	4 ó 5
Inteligencia emocional	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	5	4	5	1.5	105	0,093	7
Flexibilidad y apertura mental	3	3	9	3	9	3	3	3	9	9	9	4	5	5	1	252	0,224	1
Honestidad y confianza	3	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0	1	1	2	1.2	8	0,007	8
Positivismo	1	3	3	0	1	3	9	9	9	0	0	3	4	4	1	114	0,101	6
Trabajo en equipo	1	9	0	9	3	0	9	3	3	9	9	4	5	5	1	220	0,195	2
Capacidad de organización	1	0	9	0	0	0	3	9	3	9	3	4	4	4	1	148	0,131	3
Proactividad	12	4	36	4	4	12	12	4	36	4	12							
Capacidad de comunicación	5	45	0	45	5	15	15	5	0	5	0							
Inteligencia emocional	15	15	5	15	15	5	5	5	5	15	5							
Flexibilidad y apertura mental	12	12	36	12	36	12	12	12	36	36	36							
Honestidad y confianza	3	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0							
Positivismo	3	9	9	0	3	9	27	27	27	0	0							
Trabajo en equipo	4	36	0	36	12	0	36	12	12	36	36							
Capacidad de organización	4	0	36	0	0	0	12	36	12	36	12							
IMPORTANCIA TÉCNICA	58	122	122	112	75	53	119	101	129	135	101							
Órden de importancia (técnica)	10	3 ó 4	3 ó 4	6	9	11	5	7 ó 8	2	1	7 ó 8							
Órden de importancia (cliente)	9	5	3	4	8	11	2	10	6	1	7							

Conclusiones

Las competencias más importantes que debe adquirir un ingeniero líder son la flexibilidad, la apertura mental y el trabajo en equipo.

Los mejores métodos para lograr estas competencias son la formación continua, los planes de acción y el feed-back.