

El liderazgo natural

Juan Carlos Mallma-Vivanco & José Luis Córdova-Marcelo

¹Escuela Profesional de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

Recibido, noviembre de 2014. Versión aceptada, abril de 2015

Resumen

En este trabajo se realiza una revisión de los supuestos básicos de conceptualización de un de los tipos de liderazgo inherente a la manifestación impronta de la forma natural de influencia desde un escenario interpersonal hasta ámbitos institucionales basado en los estudios actuales y dinámicos de investigación sobre el tema. En primera instancia se intenta abordar la elaboración de una definición mediante los criterios: espontaneidad, cualidad, influencia, naturalidad, mediación y características. En el segundo nivel se realiza una exposición sobre su desenvolvimiento, identificación y condición de desarrollo. Y a manera de conclusión se presenta sus diferentes formas de manifestación dando lugar así un liderazgo natural en diversos ámbitos como el hogar, el trabajo y espiritual.

Palabras clave : Liderazgo, liderazgo informal, liderazgo natural.

Abstract

We present the definition and basic concepts of natural leadership based on the collection of books, journals and articles.

On the first level there is provided the definition and characteristics. At the second level we expose their development, identification and development status and concluding with different presentation and natural leadership being at home, work and spiritual

Palabras clave: Leadership, informal leadership, natural leadership.

Introducción

El presente trabajo intenta esbozar un tratamiento inicial sobre el tema de liderazgo natural o liderazgo informal que ha sido relegado y prescrito a la intuición conceptual a diferencia del tratamiento formal de los demás tipos de liderazgo. Este trabajo surge ante la necesidad de elaborar un apoyo cognitivo en el proceso de aprendizaje y formación profesional a partir de la sabiduría impartida por los docentes. Este tema es de vital importancia debido a que su manifestación es determinada por la circunstancias a pesar que su ámbito no hace diferencia de estructuras sociales definidas o poco estructuradas.

El propósito de este trabajo es construir un andamio conceptual para lograr el entendimiento del liderazgo natural, sin pretender agotar la información y diversas posiciones sobre el tema.

Después de una revisión de los conceptos del liderazgo natural, definidas por diferentes autores en diferentes tiempos, se señalan sus características bajo diversos criterios. También se establece un enfoque de este liderazgo a través de diferentes ambientes –el hogar, el trabajo y en la iglesia–, su identificación en los medios en que se presenta y las condiciones en que se desarrolla.

El presente esfuerzo ha tenido la intención de esbozar de manera breve el desarrollo del liderazgo natural mediante la opinión de diversos autores, sin pretender un desarrollo exhaustivo sobre el tema. Se espera que la información presentada sirva al lector en sus pesquisas de este y otros temas relacionados.

Generalidades

Conceptos de liderazgo natural

El liderazgo natural puede ser entendido en base a cinco criterios que permiten un acercamiento a su definición: espontaneidad, cualidad, influencia, naturalidad y mediación.

González (1998) sostiene que el liderazgo natural es aquel que surge de forma espontánea con la finalidad de mejorar y enfocar el esfuerzo y cualidades del grupo. De igual modo Sanders (1995) agrega que el liderazgo natural está dado por la persona con mejores aptitudes en el grupo y es ésta la que toma las decisiones grupales. Así mismo, Torrado (2012) afirma que el liderazgo se basa en la influencia de la persona con el resto de su grupo y éste está libre de darse en cualquier miembro del grupo. De otro modo, Gómez Ortiz (2006) menciona que el líder que se desenvuelve de forma natural en el acto de tomar decisiones en el grupo. Finalmente, Acevedo (2000) define el liderazgo natural como la intermediación del medio interno y externo, es realizado por una persona en un grupo.

Características

El líder natural se caracteriza por cuatro cualidades: por su emotividad, por una predisposición genética natural, por su influencia sobre el grupo y por ser un predictor en sus conocimientos.

Cardona, Cardona, & Cardona (2006) afirman que el líder natural es una persona sensible dado que se identifica y se muestra capaz de dar planteamientos para ser aceptado en un ámbito o grupo y se compromete con su autosuperación

sin que el grupo le otorgue el liderazgo. En cambio, según Stoner y Wankel (1989) asumen que los líderes no se hacen, sino nacen con esa cualidad ya que optan por una predisposición al liderazgo como personas caracterizadas por ser valientes, muy agresivos, más decididos, y con mayor predisposición a la comunicación verbal. Por otro lado, el líder natural es una gran influencia sobre las personas ya que el grupo será motivado, lo seguirá, porque es aquel que convence y motiva por sus ideas y actitudes (González, 1998). Por último, el líder que surge de manera natural por su inteligencia y sensibilidad, siendo así un predictor del liderazgo (Carrión, 2007).

Características de líder natural
Confía en sí mismo
Conoce a los hombres
Toma sus propias decisiones
Es ambicioso
Crea métodos
Le gusta mandar
Busca la recompensa personal
Es independiente

J. Oswald Sanders, (1995)

Liderazgo natural

Desarrollo del liderazgo natural

El desarrollo del líder natural está regido por seis aspectos: la capacitación del líder natural, el perfeccionamiento de las capacidades analíticas y la influencia del ambiente en su desarrollo.

Maxwell (2007) define que el liderazgo natural no se alcanza solo con el talento nato, más bien está dado por el desarrollo y capacitación del mismo. En ese sen-

tido, Granell de Aldaz & Malpica Lander (1999) asume que la capacitación del líder debe darse, no solo en el campo del conocimiento, sino en el aspecto intrapersonal. Pues se realizó un estudio mediante la aplicación de un programa de desarrollo personal de los gerentes de organizaciones venezolanas, revelando cuatro puntos importantes: el conocimiento en sí mismo, el entendimiento a los demás, el aumento de la flexibilidad y, finalmente, el enriquecimiento de las habilidades gerenciales (Vélez, 1994). Por otro lado, Zenger y Folkman (2012) afirman que el desarrollo del líder natural no se centra en el nivel cultural, sino en su capacidad y mejoría analítica de su entorno. Por último, la influencia del ambiente, basado en la experiencia del mismo hacen posible, el desarrollo como lo mencionan Curos, Díaz, & Rodríguez (2005).

Identificar al líder natural

Para llevar a cabo la identificación del líder natural es necesario considerar algunos aspectos: las cualidades de la persona y la habilidad interpersonal.

Ángel (2004) considera que la persona sediciosa ante un ambiente establecido es idónea, ya que cree en sí mismo, siendo así un líder natural en potencia. Así mismo, Delgado (2010) sostiene que el carisma y atractivo de la persona ejercería una gran influencia en su medio como líder natural. Morales (1996) en su estudio realizado descubrió que una persona inteligente, confiable y responsable, tiene los rasgos que lo identifican como líder natural.

Por otro lado, Ferrándiz (2005), citado por Iniesta (2011) describe a los líderes

que poseen la habilidad de comprender las aspiraciones y los temores de las personas que van a influir, además tienen conocimiento de sus objetivos, de sus puntos fuertes y débiles, confirmando que estas personas han desarrollado una habilidad interpersonal con los miembros de su grupo

Condiciones de desarrollo del liderazgo natural

Existen tres condiciones fundamentales para la manifestación del líder natural: el grupo, la persona potencial y la situación.

Mendoza (1973) describe que las características del grupo y las circunstancias donde se da la situación son las que llevan a elegir al líder natural. No obstante Curos, Díaz, & Rodríguez (2005) suma las cualidades y recursos del líder en potencial como puntos importantes en su condición de desarrollo.

En otro sentido, Contreras (2006) engloba lo dicho anteriormente exponiendo la situación como un hecho iniciador de la búsqueda del líder natural, considerando al grupo como seleccionador de la persona idónea y finalmente las cualidades de la persona potencial debe ser capaz de cumplir las metas y objetivos del grupo.

Tipos de liderazgo natural

Liderazgo natural en el trabajo

Un líder natural en el trabajo se puede distinguir mediante tres factores: el criterio de responsabilidad, como factor de la sinergia y como símbolo de respaldo.

Gadow (2010) conceptualiza que el

líder natural crecerá en el trabajo, asumiendo responsabilidades en un entorno a bajo presión expuesto a manifestar su perfil personal profesionalmente. En cambio, Aguera (2004) sostiene que el líder natural es aquel factor que unido con el status formal hacen sinergia ya que su participación en el ente social es potenciar la estructura jerárquica.

Finalmente, Antolín Larios (2009) define al líder natural como símbolo de respaldo de gerencia ya que es el jefe natural del grupo al cual no tiene que pertenecer, pero que debe contactarse permanentemente con la dirección.

Liderazgo natural en el hogar

El líder natural en el hogar puede ser definido por siguientes aspectos: como incuestionado de la familia, autoridad familiar, formador de relaciones, sacrificador, guía y surgidor del poder y el espíritu.

Rodríguez & Rodríguez (2006) sostienen que el líder natural en el hogar es concebido como incuestionado en la familia sucede hasta que el hijo tenga su propia familia ya que responderá preguntas del hermano. En cambio, Ortiz (2012) da por entendido que el líder natural en el hogar proviene de niveles superiores de la familia y de la interacción de los hijos. Por otro lado, Llano (1979) señala que el líder natural consiste en formar relaciones familiares ya que tiene el riesgo de perder el espíritu. Así mismo, Maxwell (2003) indica que es un sacrificador personal ya que provee dirección al hogar y asume la responsabilidad, entre tanto Nogueras (2003) indica que el líder natural en el hogar es un guía de hijos ya que tiene la capacidad de

ser una madre y capacitar a los hijos.

Por último, Zordevan & Pérez (2010) subrayan que el líder natural del hogar siempre lleva acabo el poder y el espíritu ya que surge de un plano de un hombre natural.

Liderazgo natural espiritual

El líder natural espiritual tiende a ser conceptualizada en base a los criterios: autoridad, humildad, como factor esencial y como una cualidad innata.

Bahamondes (2010) afirma que el líder natural espiritual es visto como una autoridad ante a sus ministros es reconocido en el trabajo. Además, Sanders (1995) agrega que el líder natural es humilde porque carece de pericias naturales y conoce a Dios, buscando su voluntad, además de amar y depender de Dios. Por otro lado, Brown (2006) indica que el liderazgo natural es un factor inicial, basándose en la confianza y la asertividad del líder, subrayando que el liderazgo no se inicia con capacidad natural, sino con incapacidad natural, realismo bíblico esencial.

Finalmente, Cervantes (1996) agrega que el liderazgo natural en el hogar es como una cualidad innata brindada por Dios, esforzándose para su desarrollo adquirente.

Conclusiones

En lo investigado se define al liderazgo natural como espontaneidad, cualidad, influencia, naturalidad y mediación. Es así que sus características puede ser genéricas, influencia sobre grupo y por su conocimiento empírico.

En otro punto su desarrollo está dado por la capacitación que recibe, el perfeccionamiento de sus capacidades analíticas e influencia de su entorno. Además su identificación se da mediante las cualidades personales y su habilidad interpersonal. Por último en sus condiciones de desarrollo se requiere la persona, el grupo y una situación a dirigir.

Finalmente se identificó los diferentes tipos de liderazgo natural que se encuentran cotidianamente. De modo que el que se encuentra adentro del hogar actúa como factor de sinergia y como símbolo de respaldo. Por otro lado el que se presenta en el hogar como: dominante, autoridad, formador de relaciones, sacrificador, guía, surgidor de poder y el espíritu y, finalmente el líder natural espiritual se define mediante: autoridad, humildad, factor esencial y cualidad innata.

Referencias

- Acevedo, A. (2000). Aprender jugando; dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría (Vol. 2). Noriega, Noriega: Limusa.
- Aguera, R. (2004). Liderazgo y compromiso social. Puebla, México: BUAP.
- Angel, J. (2004). Amor a sí mismo (primera edición ed.). Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Antolín Larios, J. C. (Octubre de 2009). VI Congreso Internacional de Informática Educativa. Hekademus- Revista Científica de la FIEE, 02(05), 4.
- Bahamondes, J. (2010). El perfil de un líder. Osorno, Chile: Christian Editing.
- Bahamondes, J. (2010). El perfil de un líder. Osorno, Chile: Christian Editing.
- Brown, R. (2006). Deuteronomio. Barcelona, España: Andamio.
- Cardona, J., Cardona, S., & Cardona, A.

- (2006). Liderazgo y gestión por 8 hábitos. Barcelona, España: Editorial Díaz de Santos S.A.
- Carrión, J. (2007). Estrategia: de la visión a la acción (segunda edición ed.). Madrid, Madrid, España: Esic editorial.
- Cervantes, C. (1996). Amanecer en el horizonte. Washington, Usa: Saint Mary's Press.
- Contreras, Y. (2006). Trabajo social de grupos. México D.F., México: Editorial Pax México.
- Curos, M. (2005). Desarrollo del factor humano.
- Curos, M., Díaz, C., & Rodríguez, J. (2005). Desarrollo del factor humano. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Acevedo, A. (2000). Aprender jugando; dinámicas vivenciales para capacitación, docencia y consultoría (Vol. 2). Noriega, Noriega: Limusa.
- Agüera, R. (2004). Liderazgo y compromiso social. Puebla, México: BUAP.
- Angel, J. (2004). Amor a sí mismo (primera edición ed.). Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Antolín Larios, J. C. (Octubre de 2009). VI Congreso Internacional de Informática Educativa. Hekademus- Revista Científica de la FIEE, 02(05), 4.
- Bahamondes, J. (2010). El perfil de un líder. Osorno, Chile: Christian Editing.
- Brown, R. (2006). Deuteronomio. Barcelona, España: Andamio.
- Cardona, J., Cardona, S., & Cardona, A. (2006). Liderazgo y gestión por 8 hábitos. Barcelona, España: Editorial Díaz de Santos S.A.
- Carrión, J. (2007). Estrategia: de la visión a la acción (segunda edición ed.). Madrid, Madrid, España: Esic editorial.
- Cervantes, C. (1996). Amanecer en el horizonte. Washington, Usa: Saint Mary's Press.
- Contreras, Y. (2006). Trabajo social de grupos. México D.F., México: Editorial Pax México.
- Curos, M. (2005). Desarrollo del factor humano.
- Curos, M., Díaz, C., & Rodríguez, J. (2005). Desarrollo del factor humano. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Delgado, S. (2010). Recursos humanos: administración y finanzas (cuarta edición ed.). Madrid, España: Editorial Paraninfo.
- Díaz, J. (s.f.). Guía para el instructor: programa de adiestramiento de extensinistas en comunicación.
- Gadow, F. (2010). Dilemas. La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires, Argentina: Granicac S.A.
- Gómez Ortiz, R. A. (23 de Diciembre de 2006). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en la micro, pequeña y mediana empresas. Universidad & Empresa, 5(11), 62-91.
- González, M. d. (1998). Cómo mejorar las relaciones humanas con enfoque al crecimiento personal y empresarial. México D.F., D.F., México: Editorial Fiscales ISEF S.F.
- Granell de Aldaz, E., & Malpica Lander, C. (1999). Formación para el liderazgo. Academia. Revista Latinoamericana de Administración(23), 47-61.
- Iniesta Masmano, R. (2011). Directoras de orquesta: práctica y desarrollo del liderazgo (15 ed., Vol. 15). Barcelona, España.
- llano, C. (1979). Análisis de acción directiva. Mexico D.F., México: LIMUSA.
- maxwell. (s.f.).
- Maxwell, J. (2003). Lecciones de liderazgo de la Palabra de Dios. London, Inglaterra: Thomas Nelson Inc.
- Maxwell, J. (2007). El ABC del Liderazgo (Segunda edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Vergarariba.
- Mendoza, L. (1973). Dirección y supervisión: Seminario Regional Sobre Administración de Instituciones de Educación Agrícola Superior. Lima, Perú: Bib. Orton IICA.
- Morales. (1996). Perfecto Igualdad: John Stuart Mill en bien constituida Comunidades. London, Inglaterra: Rowman & Littlefield.
- Nogueras, A. (2003). Solo para hombres. Michigan, Usa: Editorial Portavoz.
- Ortiz, A. (2012). Con el corazón de mis ojos para los ojos de tu corazón. Bogota, Colombia: Cepedid.
- Rodríguez, J., & Rodríguez, M. (2006). El liderazgo en la empresa familiar. Córdoba, Colombia: Ediciones Gráficas Vista Alegre.
- Sanders, J. (1995). Liderazgo espiritual. Michigan, Michigan, USA: Portavoz.
- Stoner, J., & Wankel, C. (1989). Planeación y toma de decisiones (tercera edición ed.). (Hispanoamericana, Ed.) México, MEXICO: Editorial Prentice-Hall.
- Torrado, J. (31 de Agosto de 2012). Liderazgo entre iguales en equipos deportivos; una revisión camino a la integración. (F. d. Málaga, Ed.) E-revistas, 5(2).
- Vélez, C. (1994). Caracterización y localización ultraestructural de las chaperonas moleculares en células procariontas y eucariontas. (P. S. Rico, Ed.) San José, Puerto Rico: Palgrave Macmillan.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2012). El líder extraordinario. Barcelona, España: Profit Editoria.
- Zordevan, S., & Pérez, M. (2010). Comentario exegetico al texto griego del Nuevo Testamento: Efesios. Barcelona, España: Editorial Clie.