

Guión: Los 4 Roles del Liderazgo

Introducción y Contexto

[INICIO]

Buenos días/tardes a todos. Hoy vamos a dedicar esta charla a diseccionar algo de lo que todos hablamos, pero pocos practican con maestría: El Liderazgo.

Y quiero empezar rompiendo un mito: **Liderar no es mandar. Liderar es influir.** No depende de tu cargo en la tarjeta de visita, sino de tu capacidad para generar confianza y dar una dirección clara.

Quiero que os hagáis una pregunta interna ahora mismo:




"¿Qué hace que una persona sea percibida realmente como un buen líder dentro de un equipo?"

Guardad esa respuesta un momento.

Para responder a esto, quiero compartir con vosotros algo que escribí hace poco en LinkedIn y que resume perfectamente lo que he aprendido observando. Os lo muestro para que os quede claro: **Liderazgo no es igual a Autoridad.**

(Aquí puedes proyectar el post o leer los puntos clave mirando a la audiencia)

He visto liderazgo real en lugares donde no había cargos:

-  En un entrenador que inspiraba, no en uno que gritaba.
-  En un profesor que creía en sus alumnos, en lugar de juzgarlos.
-  En ese amigo que sostenía al grupo cuando más hacía falta.

Y he visto lo contrario: gente con mucha autoridad, pero cero liderazgo. Jefes que buscan culpables o entrenadores que humillan.

La diferencia nunca fue el cargo. La diferencia fue siempre la CONFIANZA.

La ecuación es simple:

- **Liderazgo = Acciones, no cargos.**
- **Confianza = Coherencia, no exigencias.**
- **Respeto = Trato, no títulos.**

Si entendemos esto, entonces podemos entender los **4 Roles Esenciales** que vamos a ver hoy.

Y para ver cómo se aplican en la vida real, bajo máxima presión, vamos a usar un ejemplo muy reciente y polémico: **Luis Enrique en el PSG.**

[EL CASO]

Imaginad la situación: Se va Mbappé. El caos mediático. Un periodista le pregunta a Luis Enrique si le preocupa perder el control del equipo sin su estrella. Y él responde con una frase que muchos malinterpretaron:

*"El hecho de tener un jugador que se movía por donde él quería implica que hay situaciones del juego que yo no controlo. **El año que viene las voy a controlar TODAS.**"*

¿Soberbia? ¿Control excesivo? Al final de esta charla veremos que esa frase esconde el secreto de los 4 roles. Vamos a ello.

Rol 1: Inspirar Confianza

El primer rol, y el más importante, es Inspirar Confianza.

Como decíamos en el post: "La confianza tarda años en construirse y segundos en destruirse". Sin ella, no hay liderazgo; solo hay autoridad impuesta.

Pero, ¿cómo se construye? No es magia. Se basa en los **4 núcleos de la credibilidad**:

1. **Integridad:** ¿Eres coherente? ¿Dices lo que haces?
2. **Intención:** ¿Buscas el bien del equipo o solo tu propio brillo?
3. **Capacidades:** ¿Sabes de lo que hablas? ¿Te actualizas?
4. **Resultados:** ¿Cumples tus promesas?

[APLICACIÓN CASO PSG]

Volvamos a París. Cuando Luis Enrique llega, el vestuario era un polvorín: egos, desconfianza, filtraciones. Nadie confiaba en el de al lado.

Su primera tarea no fue táctica (poner un 4-3-3). Su primera tarea fue reconstruir la confianza.

¿Cómo? Eliminando privilegios. Mostrando que las reglas eran iguales para la estrella que para el novato.

Lección: Un líder confiable no busca "caer bien" o ser querido. Busca ser respetado por su justicia y coherencia. Inspirar confianza no es controlar a la gente, es crear un entorno de seguridad psicológica.

Rol 2: Crear una Visión

Una vez que confían en ti, el equipo te preguntará: "*Vale, ¿y ahora a dónde vamos?*". Aquí entra el segundo rol: **Crear una Visión**.

Recordad al profesor del ejemplo: "Vamos a intentarlo de otra forma". Eso es visión.

La visión es el "Norte". Es lo que alinea los esfuerzos. Para crearla necesitamos tres pasos:

1. **Definir un propósito:** ¿Para qué existimos como equipo?
2. **Comunicar con consistencia:** No basta con un email; se comunica con hechos diarios.
3. **Traducir en estrategia:** Objetivos claros y medibles.

[APLICACIÓN CASO PSG]

El PSG venía de un modelo de "Cromos" y "Estrellas". Luis Enrique llega y redefine la visión drásticamente. Cambia el "¿Cómo hacemos brillar a Mbappé?" por "¿Cómo hacemos brillar al bloque?".

Su mensaje fue radical:

"El protagonista será el equipo."

Esto no es solo un eslogan bonito; es una estrategia de supervivencia.

Lección: Un líder visionario no impone metas arbitrarias. Crea un sentido de pertenencia. Cuando la gente entiende el POR QUÉ, se compromete con el CÓMO.

Rol 3: Ejecutar la Estrategia

Tenemos confianza y tenemos visión. Pero, como se suele decir: "Una visión sin ejecución es solo una alucinación".

El tercer rol es Ejecutar la Estrategia.

Esto requiere disciplina. Hablamos de 6 requisitos clave:

- Metas claras.
- Seguimiento constante.
- Responsabilidad compartida.
- Comunicación abierta.

- Celebrar logros.
- Y aprender de los errores.

[APLICACIÓN CASO PSG]

¿Cómo ejecuta Luis Enrique? Con su famoso método de rotaciones constantes. Al principio, la prensa y los jugadores se quejaban. Pero él lo hacía para mantener a todos enchufados, para generar esa "responsabilidad compartida".

Lección: La ejecución no consiste en micro-gestionar cada movimiento de las personas. Consiste en alinear los esfuerzos diarios con esa visión que definimos antes. Es convertir la estrategia en acción.

Rol 4: Desarrollar el Potencial (Coaching)

Llegamos al cuarto rol. Quizás el que marca la diferencia a largo plazo: Desarrollar el Potencial.

Recordad la diferencia: El jefe que busca culpables vs. el líder que pregunta "¿Qué necesitas mejorar?".

El líder moderno no solo gestiona tareas; es un coach. Su trabajo es hacer que su gente sea mejor.

Esto implica:

- Dar feedback continuo (tanto positivo como correctivo).
- Acompañar (coaching individual).
- Y, sobre todo, **Delegar**.

[APLICACIÓN CASO PSG]

Fijaos en Warren Zaïre-Emery, un chico de 17 años. Luis Enrique le da la titularidad en partidos de Champions.

Eso es liderazgo. Podría haber puesto a un veterano para "asegurar", pero eligió desarrollar. Al darle confianza y responsabilidad, no solo gana un gran jugador, sino que manda un mensaje a todo el grupo: "Aquí, si te esfuerzas y creces, juegas".

Lección: El verdadero liderazgo no se mide por cuánto controlas tú, sino por cuánto crecen ellos bajo tu mando.

Revisión y Cierre

[REVISIÓN DE LA PREGUNTA]

Recordad la pregunta del inicio: "¿Qué hace a un buen líder?"

Ahora volvamos a la frase de Luis Enrique:

"El año que viene las voy a controlar TODAS."

Al principio parecía arrogancia. Ahora, con estos 4 roles en mente, entendemos lo que quería decir.

No se refería a controlar a los jugadores como robots.

Se refería a controlar el proceso:

1. Controlar la **Confianza** (siendo justo e íntegro).
2. Controlar la **Visión** (el equipo por encima de todo).
3. Controlar la **Ejecución** (disciplina táctica).
4. Controlar el **Desarrollo** (apostando por el talento).

Cuando controlas el proceso, el resultado llega.

[CIERRE]

Para terminar, quedaos con esto. Los 4 roles son un ciclo infinito:

- Inspiras confianza
- Creas visión
- Ejecutas con disciplina
- Desarrollas a tu gente.

El verdadero líder no es el que tiene a la gente controlada bajo su bota.

El verdadero líder es quien controla el propósito, la confianza y el rumbo, para que su gente pueda volar libre.

Muchas gracias.