

Charla: Los 4 Roles del Liderazgo

Duración total: 30 minutos

Formato: Expositivo (sin actividades participativas)

Destinatarios: Todos

Futuro: Se podría indagar más en cada parte mediante talleres o cursos

Descripción general

Esta charla de 30 minutos busca mostrar cómo los grandes líderes, en cualquier ámbito —ya sea empresarial, deportivo o social—, comparten cuatro competencias esenciales:

- 1. Inspirar confianza
- 2. Crear una visión
- 3. Ejecutar la estrategia
- 4. Desarrollar el potencial del equipo

El ejemplo de Luis Enrique en el PSG nos permitirá ilustrar cómo estos roles se aplican en contextos de alta presión, donde el liderazgo debe equilibrar talento, egos, resultados y cohesión.

Sección	Porcentaje Minutos	
Presentación de la charla	3%	1
Introducción	6%	2
Inspirar confianza	27%	8
Crear una visión	27%	8
Ejecutar la estrategia	12%	3
Desarrollar el potencial (Coaching)	15%	4
Revisión de la pregunta inicial	6%	2
Cierre	3%	1
Total	100%	30 min

(Confirmar si los 30 minutos incluyen o no la ronda de preguntas final.)

ÍNDICE DETALLADO

1. Introducción (2 min)

- Qué es el liderazgo
 - Liderar no es mandar, es influir y guiar hacia un propósito común.
 - El liderazgo no depende del cargo, sino de la capacidad para generar confianza y dirección.
- Pregunta inicial (para reflexión interna):
“¿Qué hace que una persona sea percibida como un buen líder dentro de un equipo?”
- Líderes empresariales vs. líderes efectivos
 - Líderes por cargo: aquellos que tienen autoridad formal.
 - Líderes por influencia: los que consiguen que otros los sigan por convicción.
- Enfoque de la charla
 - Reflexión personal sobre los estilos de liderazgo que nos rodean.
 - Objetivo: identificar qué rol ejerce cada persona y cómo puede evolucionar hacia un liderazgo más completo y consciente.
- Caso de inicio – Luis Enrique y el PSG
Para cerrar la introducción, planteamos una situación real:
Tras la salida de Mbappé, un periodista le pregunta a Luis Enrique si le preocupa perder el control del equipo.
Y él responde:
“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.”

2. Inspirar confianza (8 min)

- Definición
La confianza es el fundamento de todo liderazgo. Es el capital emocional que permite que un equipo funcione incluso en la incertidumbre.
- Cómo se construye la confianza
Basado en el modelo de los 4 núcleos de la credibilidad
 - Integridad: coherencia entre lo que se dice y se hace.
 - Intención: actuar con propósito, no por interés.
 - Capacidades: demostrar competencia y aprendizaje continuo.
 - Resultados: cumplir las promesas y generar progreso real.

- **Aplicación al caso PSG**
 Cuando Luis Enrique llega al club, el ambiente era de desconfianza interna: egos, protagonismos y falta de cohesión.
 Su primera tarea no fue táctica, sino reconstruir la confianza.
 Lo hizo mostrando serenidad, coherencia en sus decisiones y eliminando privilegios individuales.
- **Mensaje clave**
 Un líder confiable no busca ser querido, sino respetado por su coherencia y justicia.
 Inspirar confianza no significa controlar: significa crear seguridad.

3. Crear una visión (8 min)

- **Definición**
 La visión es la dirección compartida que guía las decisiones, motiva al equipo y alinea esfuerzos.
- **Cómo se crea una visión efectiva**
 1. Definir un propósito claro.
 - ¿Para qué existe el equipo? ¿Qué lo hace distinto?
 2. Comunicarla con consistencia.
 - La visión se transmite con hechos, no solo con palabras.
 3. Traducirla en estrategia.
 - Asignar objetivos, prioridades y valores concretos.
- **Ejemplo – El nuevo PSG**
 Luis Enrique redefine el propósito del club: pasar de un modelo centrado en figuras a uno basado en la unidad y el rendimiento colectivo.
 Su mensaje es claro:
 “El protagonista será el equipo.”
- **Reflexión**
 Un líder visionario no impone metas: crea sentido y pertenencia.
 La visión debe ser inspiradora, medible y compartida por todos.

4. Ejecutar la estrategia (3 min)

- Definición
Ejecutar es convertir la visión en acción constante.
Requiere disciplina, claridad y comunicación.
- Los 6 requisitos de una ejecución efectiva:
 - Metas claras y alcanzables.
 - Seguimiento constante.
 - Responsabilidad compartida.
 - Comunicación abierta.
 - Celebración de logros parciales.
 - Aprendizaje ante los errores.
- Ejemplo – Método Luis Enrique
Implementa rotaciones, exige implicación y da protagonismo a todos.
Aunque genera resistencia inicial, el resultado es un equipo más equilibrado y comprometido.
- Lección
La ejecución no consiste en controlar personas, sino en alinear esfuerzos hacia la visión común.

5. Desarrollar el potencial / Hacer coaching (4 min)

- Definición
El líder no solo gestiona tareas: forma y potencia a las personas.
- Cómo desarrollar el talento del equipo
 - Retroalimentación continua: reconocer aciertos y señalar oportunidades.
 - Coaching individual: acompañar a cada persona en su proceso.
 - Delegar responsabilidades: confiar en la autonomía del equipo.
- Ejemplo – Luis Enrique y los jóvenes del PSG
Apuesta por jugadores jóvenes como Warren Zaïre-Emery, a quienes da minutos, responsabilidad y confianza.
Su liderazgo demuestra que el crecimiento individual es el mejor refuerzo para el colectivo.
- Clave final
El verdadero liderazgo no se mide por el control, sino por la capacidad de hacer crecer a otros.

6. Revisión de la pregunta inicial (2 min)

Recordemos la pregunta del inicio:

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

Reflexión final:

- La confianza se gana con integridad.
- La visión une los esfuerzos.
- La ejecución mantiene la coherencia.
- El desarrollo multiplica el impacto.

Y la frase de Luis Enrique cobra ahora sentido:

“El año que viene las voy a controlar TODAS.”

No se trata de controlar personas, sino de controlar los procesos que garantizan liderazgo, confianza y dirección.

7. Cierre (1 min)

Resumen:

Los 4 roles del liderazgo son un ciclo que se retroalimenta:

1. Inspirar confianza.
2. Crear una visión.
3. Ejecutar con coherencia.
4. Desarrollar el potencial.

Frase final:

“El verdadero líder no controla a la gente: controla el propósito, la confianza y el rumbo.”