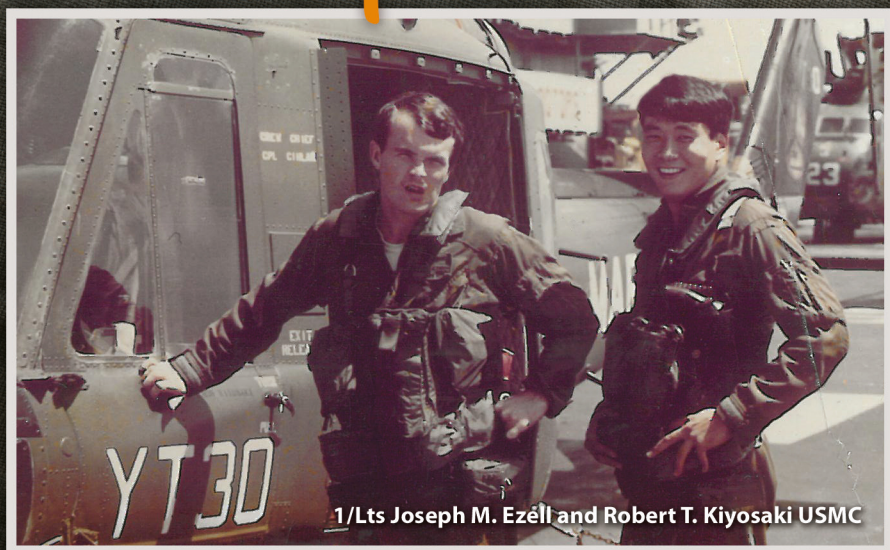


# 8

# LECCIONES DE LIDERAZGO MILITAR

para emprendedores



1/Lts Joseph M. Ezell and Robert T. Kiyosaki USMC

# ROBERT T. KIYOSAKI

Autor del *bestseller* internacional *Padre Rico Padre Pobre*

AGUILAR

## *Capítulo uno*

# Misión crucial

---

**Me rompe el corazón** leer sobre los veteranos que regresan de Irak y Afganistán y no encuentran empleo.

**Me rompe el corazón** ver a jóvenes veteranos y guerreros heridos enfrentar el resto de su vida sin piernas o brazos, o discapacitados de otras formas.

**Me rompe el corazón** darle unos cuantos dólares a un veterano, compañero de la Guerra de Vietnam, parado en una esquina con la cabeza agachada, pidiendo comida o dinero.

**Y me rompe el corazón** que muchas familias de militares tengan que sobrevivir con los cupones para alimentos y otros apoyos del gobierno porque no ganan lo suficiente para comer.

## LA NECESIDAD DE QUE HAYA EMPRESARIOS

Este libro fue escrito para todo aquel que ya es empresario o sueña con convertirse en uno algún día.

También fue escrito para los hombres y las mujeres que prestan sus servicios actualmente o alguna vez pertenecieron a las fuerzas armadas, porque ya pasaron por un proceso educativo único y riguroso, esencial para todos los empresarios.

Como seguramente ya sabes, nueve de cada diez negocios nuevos fracasan en los primeros cinco años. Entre esos «sobrevivientes», nueve de cada diez fracasan en los cinco años siguientes.

La razón principal del fracaso de los nuevos empresarios es, sencillamente, su falta de *entrenamiento* y de las *fortalezas* esenciales que se requieren para soportar el rigor de ser empresario. Algunas personas le llaman *agallas*, otras, *perseverancia*. En las fuerzas armadas podría decirse de esta forma: «Ponte de pie, levanta tu trasero, deja de sentir pena por ti mismo, deja de hacer berrinches, deja de chuparte el pulgar y vuelve a empezar. Seguramente hasta tu madre se avergüenza de ti porque es más fuerte que tú». Bueno, creo que me entiendes.

Otra razón importante por la que la mayoría de los empresarios fracasan, es que nuestro sistema educativo nos entrena para ser *empleados*, no *empresarios*. Y el mundo de un empleado es muy distinto al de un empresario y la gran diferencia la hacen los *cheques de nómina*. Si un empleado no recibe su «cheque de nómina», renuncia y busca un empleo nuevo. Los empresarios deben ser suficientemente duros para operar sin un «cheque de nómina», a veces durante años.

A menudo, en el mundo de los «pequeños negocios» —a los que a veces se les llama «negocitos familiares»—, ya tomando en cuenta el número total de horas trabajadas, los empresarios ganan menos por hora que sus empleados. En la mayoría de este tipo de negocios la labor más importante del empresario tiene lugar una vez que en el negocio ya terminó la jornada. A esta labor se le llama *papeleo*...

y tiene que ver con el trabajo que se lleva a cabo tras bambalinas y que mantiene al negocio en operación, como requisitos de cumplimiento, facturación y cobro, tareas de contabilidad y cálculo de impuestos.

Cuando los empleados se van de vacaciones olvidan sus obligaciones en la oficina, pero cuando los empresarios salen de vacaciones, se llevan al negocio con ellos.

Si el negocio tiene problemas o sufre un colapso, el empleado puede simplemente alejarse y buscar un nuevo empleo, pero el trabajo del empresario empieza justamente en ese instante. Cuando el negocio colapsa, hay que salir cavando entre los escombros de algo similar a un edificio colapsado por un ataque aéreo. El daño, la matanza, las pérdidas y los litigios pueden dejar enterrado a un empresario por años. Muchos no se recuperan nunca y sufren de la versión empresarial del trastorno por estrés postraumático.

Muchos «expertos» dicen que «Los empresarios fracasan porque están *subcapitalizados*», es decir, porque no tienen suficiente dinero o acceso al mismo para mantener el negocio a flote. El miedo a estar «subcapitalizado», la falta de dinero y la ausencia de un cheque de nómina constante es lo que obliga a mucha gente a aferrarse a la seguridad que, supuestamente, ofrece el ser empleado.

Yo adopté una postura diferente. En mi opinión, no se trata de falta de *capital*, sino de educación empresarial, experiencia de negocios en el mundo real y agallas. Si llegas a conversar con empresarios exitosos, seguramente te confesarán que siempre están «subcapitalizados», que nunca tienen suficiente dinero para enfrentar todas sus obligaciones financieras como empresarios y, mucho menos, el capital necesario para sostener el crecimiento de sus negocios. Sin embargo, de alguna manera, los verdaderos empresarios siempre se mantienen avanzando. Luego, un buen día, algunos comienzan a recibir dinero a carretadas, pero realmente eso puede tomar muchos años. Por eso siempre me resulta gracioso escuchar a la gente que dice «Ay, fulanito tuvo suerte» o «Tal persona tuvo éxito *de la*

*noche a la mañana*». Muy poca gente conoce o valora la verdadera historia detrás de un éxito empresarial.

Por todo lo anterior, creo que los hombres y las mujeres de las fuerzas armadas tienen el entrenamiento y las fortalezas esenciales para ser empresarios. En muchos casos, fueron entrenados para «hacer lo imposible», en tanto que la mayoría de los graduados universitarios sólo recibió el entrenamiento necesario para «encontrar empleo» y ya.

Las diferencias de carácter entre quienes fueron preparados para hacer lo imposible —los que están dispuestos a pagar un precio al que a menudo se le llama *el sacrificio mayor*—, y los que sólo recibieron entrenamiento para «buscar un empleo bien pagado con buenas prestaciones», son muy contrastantes.

Mi carrera militar empezó en la Academia de la Marina Mercante de los Estados Unidos, en Kings Point, Nueva York, una escuela considerada de las mejores del mundo en lo que se refiere a liderazgo. En 1965 recibí nominaciones del congreso —de parte del Senador estadounidense Daniel K. Inouye, ganador de la Medalla de Honor— tanto para la Academia Naval como para la Academia de la Marina Mercante de los Estados Unidos.

Al final acepté el nombramiento en Kings Point. La misión de esta escuela es entrenar líderes para la industria marítima y, por lo tanto, es posible encontrar a sus graduados trabajando en operaciones en puertos de todo el mundo, como capitanes de cruceros de pasajeros, buques de carga, buques contenedores, buques petroleros y barcasas. Algunos graduados, como fue mi caso, optan por prestar sus servicios en la Armada de los Estados Unidos, la Infantería de Marina o la Guardia Costera.

En la industria del transporte marítimo, se considera que un graduado de Kings Point tiene el mismo pedigrí que uno de West Point en la Armada de los Estados Unidos. Cuando yo me gradué, en 1969, los egresados de Kings Point estaban entre los mejor pagados de todo el mundo y eso se debía a que, aunque era una escuela mi-

litar, la Academia estaba bajo la dirección del Departamento de Comercio, no del de Defensa.

Después de graduarme de Kings Point fui aceptado en la Escuela de Vuelo de la Armada de los Estados Unidos en Pensacola, Florida, y volé para la Infantería de Marina en Vietnam. Estoy completamente seguro de que, de no haber sido por mi entrenamiento militar, no habría tenido éxito como empresario.

### ¿QUÉ ES HACER TRAMPA?

En las escuelas tradicionales nos entrenan para hacer los exámenes de manera individual. Si colaboras con alguien más para contestarlos, estás *haciendo trampa*.

En la Academia, en la escuela de vuelo y en la Infantería de Marina, sin embargo, nos entrenan para cooperar y, por lo tanto, muchos de los exámenes que hacemos los contestamos en equipo. Incluso los francotiradores de la marina tienen un observador, es decir, alguien que «toma las decisiones».

Una de las cosas que me encantaban de ser piloto de un helicóptero de combate, era que mi «mecánico» —también conocido como «jefe de tripulación»—, volaba conmigo. Así, todos dependíamos de todos.

Este nivel de cooperación rara vez lo encuentro entre los individuos que trabajan en corporaciones. El estilo de liderazgo de la mayoría de los ejecutivos corporativos se puede resumir de la siguiente manera:

«Estoy tratando de ser el #1.»

O:

«Haz lo que te digo o te despido.»

Dicho de una manera sencilla, los líderes militares lideran a través de la *misión* y los corporativos a través del *dinero*.

Cuando conozco empresarios que no tienen entrenamiento militar, noto que casi todos le dan mayor importancia a los «cheques de nómina» y a las «opciones de acciones» en lugar de a la «misión». Los integrantes de sus equipos seguirán haciendo lo que el líder quiera, siempre y cuando los cheques de nómina sigan llegando.

Cualquier persona que haya estado en combate podría decirte que en cuanto una situación se pone más peligrosa, el equipo se vuelve más fuerte.

Sin embargo, en la mayoría de los negocios sucede lo contrario: el trabajo en equipo se viene abajo cuando la situación se vuelve delicada. Cada vez que surgen problemas, los civiles preparan sus bayonetas y, con frecuencia, se apuñalan unos a otros por la espalda.

Lo que hace que éste sea diferente a los otros libros escritos para quienes aspiran a convertirse en empresarios, es que se enfoca en fortalezas fundamentales y habilidades de liderazgo porque... todos los empresarios deben ser líderes.

El *New York Times* publicó esta cita del soldado Michael Armendariz-Clark del Cuerpo de Infantería de Marina de los Estados Unidos (USMC), el 20 de septiembre de 2001: «Cuando nosotros nos alistamos, conocíamos el riesgo. La gente inocente de Nueva York, sin embargo, no fue a trabajar con la idea de que corría algún peligro».

Esta cita se puede aplicar a todos los empresarios y a cualquier persona que quiera convertirse en uno. Es obvio que los empresarios deben correr riesgos... precisamente los mismos que los empleados *evaden*.

## LIDERAZGO DIFERENTE

En una ocasión, volando sobre un campo de batalla en Vietnam, noté algo que me alarmó:

*Nos estaban pateando el trasero.*

En lugar de luchar, las tropas sudvietnamitas —las nuestras—, estaban huyendo mientras el Viet Cong y las tropas del norte les disparaban, literalmente, por la espalda.

Durante la reunión para entregar nuestros reportes, ya de vuelta en la aeronave de transporte, le pregunté a mi comandante: «¿Por qué los vietnamitas enemigos pelean con más ganas que *nuestros* vietnamitas?». Pero como podrías imaginarte, mi pregunta no tuvo respuesta.

En el mundo de los negocios suele suceder lo mismo. Muchos líderes empresariales creen que el liderazgo consiste sólo en decirle a la gente qué hacer, pagarles más a sus empleados, amenazar con pagarles menos o despedirlos.

Otros líderes tienen el poder de generar fanáticos, como es el caso de Steve Jobs, quien logró formar seguidores de Apple, es decir, clientes que le juran devoción y lealtad infinita a la marca y continúan comprando sus productos siempre. Piénsalo de esta manera: Apple no tiene que vender sus productos porque sus leales clientes simplemente los siguen comprando.

Si quieres ser un gran líder empresarial, es importante que conozcas las diferencias entre vender y comprar; entre inspiración y motivación.

En mi primer escuadrón en Vietnam, mi primer Comandante nos inspiró a volar y a luchar. La mayoría de los pilotos jóvenes lo adorábamos. Incluso habríamos muerto por él.

En otro escuadrón, esos mismos pilotos —yo entre ellos—, odiábamos al Comandante. No confiábamos en él ni le creíamos nada de lo que decía. Era un hombre que nos manipulaba e intimidaba para que hiciéramos lo que él quería. Yo no habría seguido a ese líder ni siquiera a la letrina.

En la película *Corazón valiente* de 1995, Mel Gibson interpreta a William Wallace, caudillo revolucionario que formó parte de la revuelta popular escocesa por la independencia. Hay una escena en la que Robert I Bruce, futuro rey de los escoceses (interpreta-



do por Angus MacFayden), le hace a su padre una pregunta similar a la que le hice a mi Comandante. Robert I Bruce quería saber por qué William Wallace y sus tropas luchaban con más ganas sin necesidad de recibir recompensas a cambio y a pesar de no tener comida, dinero ni refugio. Robert I Bruce también dijo que él tenía que forzar a sus tropas a luchar, y que para motivar a sus hombres a pelear por él tuvo que amenazarlos con quitarles sus tierras e incluso con dañar a sus esposas e hijos.

Robert I Bruce quería saber exactamente lo mismo que yo cuando hice la pregunta «¿Por qué los vietnamitas enemigos pelean con más ganas que *nuestros* vietnamitas?», pero la verdad es que yo ya tenía una teoría al respecto...

Algunos líderes dirigen por medio de la intimidación y otros con la inspiración como base. Tu misión consiste en decidir qué tipo de líder quieres ser.

## LIDERAZGO CORPORATIVO VS. LIDERAZGO MILITAR

Ingresar al mundo corporativo en 1974 fue todo un choque cultural para mí porque llevaba nueve años en el ámbito militar —cuatro en la Academia y cinco en el Cuerpo de Infantería de Marina— y, de hecho, me tomó aproximadamente un año entender la diferencia entre el mundo militar y el corporativo, así como distinguir entre sus estilos de liderazgo.

Tiempo después, sin embargo, empecé a reconocer y entender las diferencias: en el ámbito militar el liderazgo es interno y en el corporativo, externo.

En la milicia, la cultura de liderazgo comienza cuando el nuevo recluta entra al campo de entrenamiento o cuando el futuro oficial ingresa a la escuela de candidatos o a una academia de servicio. La cultura militar se les inculca a todos los enlistados noche y día, ya sean hombres o mujeres, incluso a los candidatos a oficiales. Si el nuevo recluta no es adecuado para la cultura, lo expulsan.

Los líderes militares que obtienen ascensos siempre provienen del interior de la organización, no del exterior; vienen de las filas. Dicho de otra manera, el Cuerpo de Infantería de Marina jamás podría tener un Comandante que no fuera un *Marine*.

En el mundo civil, sin embargo, los líderes vienen con frecuencia del exterior. El empleado nuevo tiene una breve entrevista, luego le enseñan dónde está su escritorio, y después tiene que empezar a hacer su trabajo.

En el mundo corporativo es común que se contrate a directores generales que vienen de fuera y, por lo mismo, casi nunca conocen la cultura de la organización que se espera dirijan. En muchos casos, lo único que tienen en común los líderes y los empleados es que todos trabajan para la misma empresa.

Ahora que soy empresario y dirijo mis propios negocios, me enfoco en el liderazgo interno. Por ejemplo, como The Rich Dad Company es una empresa educativa, tenemos una cultura corporativa que privilegia la educación y el aprendizaje. Todos los que formamos parte de la empresa leemos, analizamos y discutimos artículos o temas que nos mantienen en contacto, actualizados y conscientes de los sucesos financieros que afectan a nuestros clientes, nuestras familias y nuestro mundo. Y esto lo hacemos semana con semana.

En mi empresa estudiamos temas como: Bienes raíces vs. Acciones; economía keynesiana; Patrón oro vs. Dinero de papel; impuestos y pánicos financieros. En resumen, The Rich Dad Company practica lo que predica y lo que le enseña a la gente a la que ofrece sus servicios.

No sabes lo difícil que puede ser organizar este sencillo acto cultural en el cual nos damos tiempo para que todos los integrantes de The Rich Dad Company sean estudiantes pero, después de todo, somos una empresa dedicada a la educación y ésta es la cultura que debemos inculcar y apoyar. Algunos líderes que formaron parte de la empresa anteriormente (y que, irónicamente, llegaron

del exterior), sólo organizaban reuniones para decirle a la gente lo que debía hacer. No había educación ni aprendizaje, y la comunicación en ambos sentidos resultaba muy limitada. El liderazgo era del exterior, no del interior pero, finalmente, se pidió a esos líderes que cambiaran su forma de trabajar o se fueran.

Otro ejemplo de la cultura de Padre Rico que tenemos en The Rich Dad Company, es la motivación que se da a todos los empleados para volverse empresarios y comenzar su propio negocio. En nuestra empresa nadie tiene miedo de que lo despidan por ser empresario de medio tiempo. A todos los empleados los animamos a solicitar asesoría a nuestro director ejecutivo, a nuestro presidente, a Kim —mi esposa—, incluso a mí, sobre cómo construir y hacer crecer un negocio. Tenemos empleados que ya están haciendo negocios de inversiones en bienes raíces, de filmes de entretenimiento y documentales, hasta de ventas por internet. Nuestra prioridad es practicar en nuestra propia empresa lo que predicamos.

Todas las personas que han prestado sus servicios en las fuerzas armadas saben que las ramas militares son organizaciones educativas. En este tipo de organizaciones todos aprenden de manera constante: los hombres y mujeres enlistados, incluso los oficiales de mayor edad. La cultura militar es una cultura de la educación, empezando desde el primer día.

En el mundo de los negocios civiles, las cosas son muy distintas. Recuerdo que cada vez que llegaba a un encuentro «educativo» en el que la gente de la empresa sólo iba a pasársela bien en una fiesta o a jugar golf en lugar de aprender, me enojaba muchísimo.

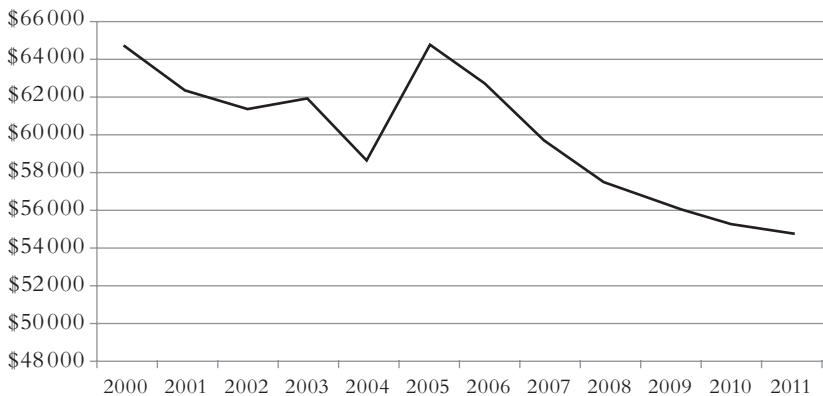
Si quieres ser un empresario exitoso, te sugiero adoptar de corazón la cultura militar de la educación y el entrenamiento constantes, y que infundas esa cultura a tu negocio. Tal vez te tome algún tiempo porque la mayoría de los civiles cuentan con educación escolar pero nunca han trabajado en el marco de una cultura de educación y entrenamiento constantes.

Si tú puedes infundirle este tipo de cultura a tu organización, lograrás que quienes la dirijan lo hagan desde el interior y sean el tipo de gente que de verdad trabaje para que el negocio funcione, y de esta forma no la dejarás en manos de ejecutivos que sólo dirigen desde el exterior.

Este libro lo escribí como una guía que te preparará para manejar los riesgos así. Y para quienes han prestado sus servicios en las fuerzas armadas, tengo buenas noticias: ustedes ya cuentan con la educación, el entrenamiento, las fortalezas fundamentales, la *voluntad espiritual* y el *sentido de misión* requeridos para soportar el rigor que implica ser empresario. Pero si lo que quieren es una garantía de éxito, un cheque de nómina constante y prestaciones, tal vez sea mejor que conserven su empleo de costumbre.

Todavía hay otra razón por la que escribí este libro. Creo que Estados Unidos y el mundo enfrentan un problema masivo de desempleo y subempleo.

Seguimos cayendo: ingresos promedio de los jóvenes graduados universitarios \*  
(En una constante de dólares de 2011)



\*Ingresos promedio de trabajadores de tiempo completo de entre 25 y 34 años con título de licenciatura exclusivamente

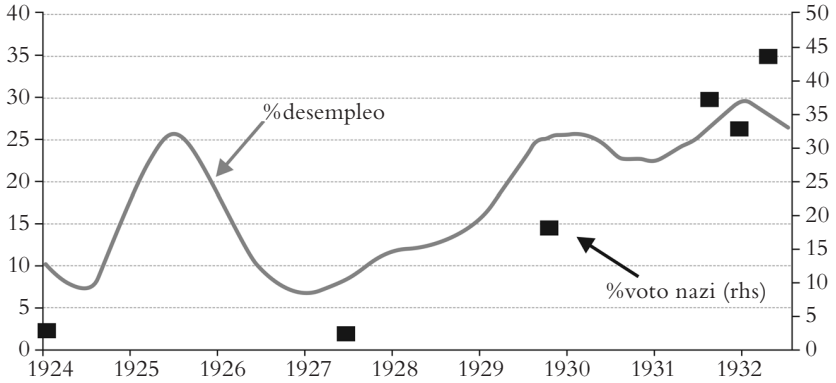
Fuente: Census Bureau, PPI

Debido al aumento de desempleo juvenil, actualmente tenemos una «generación perdida» global, una generación de jóvenes de entre 18 y 35 años que pierde una oportunidad crucial de obtener experiencia en la vida real porque están desempleados o estancados en un empleo que no representa un desafío para ellos. Y lo más probable es que muchos de los jóvenes de esta «generación perdida» continúen batallando por el resto de sus vidas.

¿SE VA A REPETIR LA HISTORIA?

En seguida encontrarás una gráfica de un tiempo muy oscuro de la historia mundial. En ella se muestra la relación entre el alza en el desempleo en Alemania y el ascenso del partido nazi.

El desempleo alemán y el voto nazi



Fuente: SG Cross Asset Research, GFD

Adolfo Hitler fue elegido como canciller de Alemania en 1933 y aproximadamente 80 millones de personas perdieron la vida. La Segunda Guerra Mundial, que tuvo lugar entre los años 1939 y 1945, fue un conflicto de la Era industrial en el que participaron los países ricos con poder industrial.

Actualmente tenemos el terrorismo, que es una guerra de la Era de la información, dirigida por gente enojada (y con frecuencia pobre), que tiene acceso a tecnología de bajo costo y alto desempeño. Hoy en día, un terrorista con carisma y habilidades de liderazgo puede armar su propia fuerza militar a través de Facebook, Twitter e Instagram. Los teléfonos celulares pueden ser más poderosos que las armas nucleares y el terrorismo de la Era de la información se puede propagar con rapidez y crecer de una forma virtualmente invisible.

A esta información, añádele los siguientes datos: en 1970 Estados Unidos tenía el índice más alto de graduados de preparatoria del mundo, hoy en día el índice es bajísimo y, de hecho, nos encontramos en el lugar número 23 de 28 países.

Aunque algunos de los estudiantes que abandonan la escuela antes de terminar llegan a tener vidas maravillosas, a largo plazo un alto porcentaje termina sin empleo, sin hogar, dependiendo de la ayuda del gobierno o en la cárcel.

Ésta es la razón por la que fundé The Rich Dad Company y me convertí en maestro de educación financiera. Y como es muy difícil ser empresario si no se cuenta con este tipo de educación, me convertí en un empresario que enseña *al margen* del sistema escolar.

## ESTADOS UNIDOS EN LA ACTUALIDAD

Ahora observa la gráfica del desempleo a largo plazo en Estados Unidos en la actualidad.

Ya no tenemos un Adolfo Hitler pero sí un incremento en el terrorismo y el miedo alimentado por el alza en los precios de los alimentos y el creciente desempleo juvenil.

# EL ENTRENAMIENTO MILITAR DESARROLLA GRANDES EMPRENDEDORES

## ESTE LIBRO TE DICE CÓMO Y POR QUÉ

Las estadísticas muestran que nueve de cada 10 emprendedores fracasan en los primeros cinco años de su negocio. Por cada 10 que sobreviven, nueve fracasan en los siguientes cinco años.

La pregunta es: ¿Cuál es la diferencia entre el emprendedor exitoso y los nueve que fracasan? ¿La respuesta?: El éxito como emprendedor requiere las mismas habilidades, valores y fortaleza de liderazgo inculcadas en el ejército.

En este libro, Robert T. Kiyosaki contrasta las diferencias entre el éxito en el mundo civil y el mundo militar. Los lectores aprenderán cómo aplicar el entrenamiento militar para mejorar las probabilidades de tener éxito en el mundo empresarial.

### ALGUNAS DE LAS SECCIONES MÁS IMPORTANTES DE 8 LECCIONES DE LIDERAZGO MILITAR

- Misión
- Respeto
- Velocidad
- Líderes como maestros
- Disciplina
- Autoridad
- El poder de la conectividad
- Ventas y liderazgo

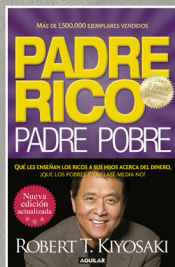
Conocido por ser el autor de *Padre Rico, Padre Pobre* —el libro de finanzas personales #1 de todos los tiempos y *bestseller* del *New York Times*—, Robert ha cambiado la forma en que millones de personas piensan sobre el dinero.

El entrenamiento militar de Robert comenzó en 1965 en la Academia Naval de Estados Unidos, en Maryland y la Academia de la Marina Mercante de Estados Unidos, en Nueva York. En 1969 se graduó en Kings Point y voló helicópteros de combate en Vietnam para el Cuerpo de marines de su país.

En 1974 dejó el Cuerpo de marines y comenzó su carrera como emprendedor.

En 1978 sus productos fueron ampliamente reconocidos en la industria de artículos deportivos, destacados por *Runners World*, *GQ*, incluso *Playboy*. Su línea de producto se expandió a la industria del rock and roll con aditamentos para bandas de rock como The Police, Van Halen, Duran Duran entre otras.

En 1984 Robert vendió su negocio para dedicarse a enseñar sobre emprendimiento e inversiones alrededor del mundo. Considera que sin un entrenamiento militar “nunca habría sobrevivido como un emprendedor”.



ISBN 978-607-314-221-2





www.megustaleer.com.mx

RICH  DAD®  
www.richdad.com

Conociendo: el nuevo dinero®



 /megustaleermexico  
 @megustaleermex

AGUILAR