



# RESUMEN DE

# PROPIEDAD EXTREMA

Cómo Lideran Y Ganan Los SEALs  
De La Marina De Los Estados Unidos

---

Por:

READTREPNEUR PUBLISHING

# Varios autores

# Resumen De Propiedad Extrema

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=51381348](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=51381348)*

*Resumen De Propiedad Extrema: Cómo Lideran Y Ganan Los SEALs De La  
Marina De Los Estados Unidos:  
ISBN 9788835402923*

## Аннотация

Propiedad extrema: Cómo combate y vence la marina americana por Jocko Willink y Leif Babin- Book Summary – Readtrepreneur (Disclaimer: Este NO es el libro original, sino un resumen no oficial.) Ser un buen líder es un activo valioso que lo diferenciará de los demás. ¿Eres un líder? Este libro Propiedad Extrema discute lo que hace a un líder efectivo y trae a nuestra atención las muchas cualidades notables que un buen líder debe tener. Nos permite desarrollar una mejor comprensión de cómo deben ser los líderes y aprender a ser mejores nosotros mismos. (Nota: Este resumen ha sido escrito y publicado en su totalidad por Readtrepreneur No está afiliado con el autor original de ninguna manera) "Debes ser dueño de todo en tu mundo. No hay nadie más a quien culpar". Propiedad extrema: Cómo combate y vence la marina americana por Jocko Willink y Leif Babin- Book Summary – Readtrepreneur (Disclaimer: Este NO es el libro original, sino un resumen no oficial.) Ser un buen líder es un activo valioso que lo diferenciará de los demás. ¿Eres un líder? Este libro Propiedad Extrema discute lo que hace a un líder efectivo y trae a nuestra atención

las muchas cualidades notables que un buen líder debe tener. Nos permite desarrollar una mejor comprensión de cómo deben ser los líderes y aprender a ser mejores nosotros mismos. (Nota: Este resumen ha sido escrito y publicado en su totalidad por Readtrepreneur No está afiliado con el autor original de ninguna manera) ”Debes ser dueño de todo en tu mundo. No hay nadie más a quien culpar”. – Jocko Willink Con la experiencia de haber formado parte de los SEALs de la Marina, los autores Jocko Willink y Leif Babin nos muestran cómo la propiedad extrema puede unificar un equipo y hacerlo mucho más fuerte y mejor que antes. Las mentalidades y principios que aprendemos en Propiedad Extrema podrán ayudar a cualquier equipo, ya sea del ejército, de la empresa o de la familia. P.D. Propiedad extrema es un libro extremadamente útil que ayudará en todos los aspectos de la vida. Cambiará la manera en que usted maneja su negocio, su vida y sus relaciones personales. ¡El tiempo de pensar se ha terminado!

# Содержание

AVISO LEGAL	7
EL LIBRO DE UN VISTAZO	9
PARTE I	15
PROPIEDAD EXTREMA	15
NO HAY MALOS EQUIPOS, SOLO MALOS LÍDERES	19
Конец ознакомительного фрагмента.	20

**Resumen De Propiedad  
Extrema: Cómo Lideran  
Y Ganan Los SEALs  
De La Marina De  
Los Estados Unidos**

**RESUMEN DE PROPIEDAD EXTREMA**

**CÓMO LIDERAN Y GANAN LOS SEALS DE  
LA MARINA DE LOS ESTADOS UNIDOS**

**READTREPREENEUR PUBLISHING**

**Traducido por**

**ARTURO JUAN RODRÍGUEZ SEVILLA**

**COPYRIGHT DEL TEXTO © 2020 READTREPNEUR**

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta guía puede ser reproducida de ninguna forma sin el permiso escrito del editor, excepto en el caso de breves citas incorporadas en artículos o reseñas críticas.

# AVISO LEGAL

## **Legal y Descargo de responsabilidad**

La información contenida en este libro no está diseñada para reemplazar o sustituir ninguna forma de medicina o consejo médico profesional. La información de este libro se ha proporcionado con fines educativos y de entretenimiento solamente.

La información contenida en este libro ha sido compilada de fuentes consideradas confiables, y es exacta según el mejor conocimiento del Autor; sin embargo, el Autor no puede garantizar su exactitud y validez y no puede ser considerado responsable de ningún error u omisión. Periódicamente se realizan cambios en este libro. Usted debe consultar a su médico u obtener consejo médico profesional antes de usar cualquiera de los remedios, técnicas o información sugeridos en este libro. Las imágenes utilizadas en este libro no son las mismas que las del libro real. Se trata de una entidad totalmente separada y diferente de la del libro original titulado: "Propiedad Extrema".

Al utilizar la información contenida en este libro, usted acepta eximir al Autor de toda responsabilidad por cualquier daño, costo y gasto, incluyendo cualquier honorario legal que pueda resultar

de la aplicación de cualquier información proporcionada por esta guía. Esta exención de responsabilidad se aplica a cualquier daño o perjuicio causado por el uso y aplicación, ya sea directa o indirectamente, de cualquier consejo o información presentada, ya sea por incumplimiento de contrato, agravio, negligencia, daño personal, intención criminal o bajo cualquier otra causa de acción.

Usted se compromete a aceptar todos los riesgos del uso de la información presentada en este libro. Es necesario que consulte a un médico profesional para asegurarse de que es capaz y está lo suficientemente sano para participar en este programa.

# EL LIBRO DE UN VISTAZO

El **liderazgo** está en el corazón de cualquier actividad de grupo: si el equipo tiene éxito o fracasa la tarea recae en las manos de su líder. Esto es cierto tanto en el combate armado como en cualquier empresa. De hecho, las empresas pueden aprender una o dos cosas de los servicios militares de Estados Unidos cuando se trata de un liderazgo efectivo.

*Propiedad extrema* de Jocko Willink y Leif Babin discute los notables conceptos de liderazgo que han adoptado como parte de los SEALs de la Marina. Comparten sus experiencias reales en el campo de batalla y relatan cómo estos principios militares pueden ayudar en cualquier negocio. Describe exhaustivamente las operaciones de combate y los entrenamientos para ayudar a ilustrar cómo funciona el **liderazgo efectivo**.

Este libro trata tres puntos principales que están organizados en doce capítulos. La primera parte trata de los bloques de construcción necesarios para ayudar a cada lector a desarrollar una **mentalidad de liderar y ganar**. La segunda parte enseña las **Leyes del Combate**, que son los conceptos críticos para desarrollar **el trabajo en equipo**. Estas dos primeras partes sirven como base de un buen liderazgo, mientras que la tercera parte trata sobre cómo **mantener el desempeño excepcional del equipo**.

El capítulo uno trata sobre **la apropiación extrema**. Enseña

a los lectores a reconocer lo que hace su equipo, tanto lo bueno como lo malo.

El capítulo dos desarrolla el viejo dicho de que no hay malos equipos, solo malos líderes. Se refiere a cómo el liderazgo puede hacer o deshacer cualquier aventura empresarial.

El capítulo tres pasa a discutir cómo el liderazgo efectivo requiere que cada **miembro del equipo** crea en sus objetivos. Esboza los pasos necesarios para que todo el equipo -desde los gerentes de alto nivel hasta cada miembro individual- comprenda la razón de la instrucción.

El capítulo cuatro, el capítulo final de la primera parte, deja a cada líder con una revisión de la realidad. Les abre los ojos a cómo su **ego** ciega su **toma de decisiones**.

El capítulo cinco discute la primera Ley del Combate: Cubrirse y Moverse. En pocas palabras, este capítulo enseña a los lectores la importancia del **trabajo en equipo** y cómo desarrollarlo.

El capítulo seis trata sobre cómo mantener las instrucciones simples. Esto ayuda al lector a entender que las instrucciones complejas a menudo llevan a la confusión, lo que solo conduce al caos.

El capítulo siete resalta la importancia de la tercera Ley del Combate, que es la de Priorizar y Ejecutar. En él se comparten consejos y trucos sobre cómo centrarse primero en las tareas de **mayor prioridad** y asegurarse de que estas tareas se **ejecutan completamente** antes de pasar a la tarea de mayor prioridad

siguiente.

El capítulo ocho es el último capítulo de la segunda parte y trata sobre el **Comando Descentralizado**. Esta Ley de Combate establece que los equipos con un número inmanejable de miembros requieren la creación de subdivisiones con líderes claramente designados para ser conducidos efectivamente a la victoria.

El capítulo nueve alienta la **planificación** como un paso hacia el sostenimiento de la victoria. Esto se debe a que la planificación mantiene al equipo uno o dos pasos por delante del enemigo.

En el capítulo diez se discute cómo podemos **conducir** eficazmente a lo largo de la cadena de mando. Se discute la importancia de la comunicación interna para mantener al equipo informado de lo que está sucediendo en sus diferentes niveles.

El capítulo once discute la importancia de ser **decisivo** en medio de la incertidumbre. Este concepto enseña a los líderes a aceptar el hecho de que la incertidumbre siempre será parte de su proceso de planificación, y que no deben permitirse quedar atrapados por ella.

Finalmente, el capítulo doce discute la importancia de la **dicotomía del liderazgo**. Afirma que se requiere que los líderes creen un equilibrio entre sus rasgos aparentemente opuestos para mantenerlos **en tierra**.

Los autores de este libro quieren que entendamos que solo hay dos tipos de líderes: los ineficaces y los efectivos. Los líderes ineficaces son aquellos que solo quieren ser reconocidos

durante las victorias, pero que culpan a los demás cuando algo malo sucede. Por otro lado, todos los líderes efectivos asumen toda la responsabilidad de todo lo que resulta de las acciones de sus compañeros de equipo. Ellos abrazan y usan la apropiación extrema. Esto es especialmente cierto desde la perspectiva militar.

Sin embargo, la mayoría de las personas creen que los conceptos de liderazgo utilizados por los militares no pueden aplicarse a la gestión de empresas. A menudo creen que el liderazgo militar está compuesto por planes detallados ideados por líderes de alto nivel, y que a los que están en la parte inferior de la escala simplemente se les ordena que los obedezcan. Eso no es cierto en absoluto. Aunque los líderes militares están a cargo de la planificación, también se anima a sus líderes menores a que den su opinión. Reconocen que los líderes de los equipos de primera línea tienen la información necesaria para crear planes efectivos. Por lo tanto, sin su comunicación efectiva a sus subordinados, no puede haber éxito.

Los SEAL de la Marina creen que el liderazgo efectivo requiere que cada miembro del equipo —desde sus líderes principales, líderes de equipos de fuego, líderes de escuadrones y oficiales subalternos— **trabajen mano a mano** para garantizar el éxito de la misión.

A partir de esto, podemos ver ahora que el enfoque del liderazgo de los SEAL puede ser fácilmente adoptado y aplicado en el mundo de los negocios. Al igual que en el ejército, gran

parte de la toma de decisiones de la empresa recae en los altos directivos. Ellos son los responsables de informar de manera efectiva los detalles de su reciente mando a sus gerentes de nivel medio que, a su vez, informarán a sus supervisores. Estos supervisores, por otro lado, están a cargo de la supervisión de los empleados. Cada uno de estos miembros del equipo juega un papel vital para lograr el éxito.

Pero, ¿qué pasaría si los gerentes de nivel medio no entendieran las instrucciones? ¿O si un empleado cometió errores en la ejecución? ¿A quién culparían? La única respuesta a esta pregunta es el líder. Si el gerente de nivel medio no comprendió la tarea, entonces el líder no la explicó adecuadamente. Si ocurre un error en la ejecución, entonces el líder puede no haber entrenado al empleado apropiadamente.

Sin embargo, este hecho puede ser difícil de aceptar. Como líderes, podemos sentir que asumir la culpa después de todo el trabajo duro puede ser un poco demasiado. Pero para llegar a ser líderes efectivos, debemos simplemente aceptar este hecho. **Debemos practicar la apropiación extrema sin importar lo que suceda.**

La apropiación extrema significa simplemente asumir la responsabilidad del resultado de todas las acciones del equipo. Ya sea que el resultado sea positivo o negativo, un buen líder sabe que es responsable de él. Esto ayuda a mantener al equipo **humilde durante las victorias** y **motivado durante los fracasos**. El asumir la responsabilidad también desarrolla las

habilidades de estrategia del líder y su efectividad al manejar a su gente.

Quizás la mejor parte de cultivar la apropiación extrema es cómo afecta al **equipo** en su totalidad. Cuando los líderes junior ven que sus superiores se **responsabilizan** de sus equivocaciones, le ayuda a abrir los ojos a lo que posiblemente causó la equivocación. Luego le permite asumir la responsabilidad de los errores de su propio equipo. A su vez, todos los subordinados aprenderán de esta actitud y la adoptarán como parte de su sistema. Entonces comenzarán a asumir la **responsabilidad** de sus propias acciones. Por lo tanto, la Extrema Propiedad puede ser contagiosa.

Ahora podemos ver cómo la Extrema Propiedad puede beneficiar enormemente a cualquier organización de personas. Ya sea que el equipo esté compuesto por solo tres miembros, o por cientos, la Propiedad Extrema es la clave para guiarlos hacia resultados victoriosos. Es el pegamento que une al equipo. Es el **núcleo del liderazgo exitoso**.

# PARTE I

## GANAR LA GUERRA INTERIOR

### PROPIEDAD EXTREMA

Cuando algo sale mal, la reacción inmediata de la mayoría de la gente sería echarle la culpa a otra persona. Tendemos a crear una lista de excusas solo para poder darle la espalda a estos fracasos. Simplemente no podemos permitir que otros vean que somos débiles —que no somos perfectos—.

Desafortunadamente, si nos permitimos seguir dando estas excusas, nunca podremos ser líderes efectivos. Como ven, en el corazón del liderazgo está la apropiación extrema. La apropiación extrema significa ser **verdaderamente y en última instancia responsable** de todo lo que sucede durante su guía y control. Esto no implica simplemente una responsabilidad por su propio trabajo —significa la plena propiedad de todos los factores involucrados que eventualmente llevaron al resultado—.

Esto no es un problema si resulta en una victoria. Recibir elogios por un trabajo bien hecho es música para los oídos, después de todo. Sin embargo, el fracaso es una píldora difícil de tragar. La mayoría de las veces, estos fracasos se atribuyen a la inexactitud de un compañero de equipo, a circunstancias fuera

de nuestro control, o a que la suerte de la dama simplemente no estaba de nuestro lado. Pasamos a un modo defensivo para mantenernos alejados de la culpa.

Sin embargo, si realmente tenemos los ojos puestos en la victoria, tenemos que dejar de lado nuestros **egos**. También debemos entender que nosotros, como líderes, somos los únicos culpables de lo que ha pasado. Esto requiere que aceptemos lo que ha sucedido y que reconozcamos nuestros fracasos. Hacerlo requiere mucha **humildad** y **coraje**, por lo que merece la más alta forma de reconocimiento. Después de que hayamos aceptado completamente que somos culpables, es el único momento en que se puede decir que estamos listos para la apropiación extrema.

Una vez que un líder ha abrazado la apropiación extrema, sus ojos comienzan a abrirse a la realidad. Vea que, de hecho, no se puede culpar a sus subordinados por lo que haya sucedido. Empiece a darse cuenta de que cada paso que dan sus subordinados es el resultado de su liderazgo.

Para ilustrar, si una misión estratégica no salió como se planeó, puede que haya habido algo malo en la forma en que se lo explicó a sus oficiales. Si un miembro del equipo no se está desempeñando bien, entonces debe haber habido algo malo en la forma en que lo entrenó. Por lo tanto, estas situaciones eventualmente lo llevarán a sus propios errores.

Otro aspecto del liderazgo que se puede atribuir a la apropiación extrema es cómo le ayuda a corregir sus errores.

En relación con las ilustraciones anteriores, si la misión no fue transmitida adecuadamente, debe asegurarse de que sus subordinados la entiendan ampliamente. Requiere una explicación precisa y detallada de cada paso, si es necesario, para asegurar la ejecución adecuada.

Además, el hecho de reconocer los fallos del equipo permite al líder evaluar sus debilidades. Una vez que se tomen nota de estas debilidades, será más fácil para el líder elaborar un plan más efectivo y un equipo mejorado.

Una de las mejores partes de la propiedad extrema es cómo afecta a todo el equipo. Cuando los subordinados ven cómo su líder asume la **plena responsabilidad** de lo que ha sucedido, se convierte en un **modelo a seguir**. Su apropiación será contagiosa.

Si él se apropia de lo ocurrido, entonces sus líderes menores tenderán a ser más responsables de los errores cometidos por el equipo. Con el tiempo, todo el equipo desarrollará una cultura de apropiación extrema que garantice su eficiencia y eficacia. En lugar de crear excusas, los miembros del equipo se inspiran ahora para encontrar maneras de ayudar a arreglar la situación.

Para aplicar esto en el mundo de los negocios, los autores comparten cómo la mentalidad de propiedad extrema ha ayudado al vicepresidente de una empresa a conseguir que su gente escuche, apoye y ejecute adecuadamente sus planes. Lo guiaron para que admitiera en el consejo de administración que debía asumir toda la responsabilidad de los problemas que se

presentaban en su departamento.

Después de que el vicepresidente ha puesto su ego y su agenda personal a un lado, fue capaz de ver lo que estaba mal en el panorama. Esto lo guió a elaborar una lista de **medidas correctivas** para que ya no hubiera problemas con la ejecución. Aunque hubo momentos en los que volvió a estar a la defensiva, el hecho de mantener la mirada en los objetivos le hizo volver rápidamente a la extrema propiedad.

# **NO HAY MALOS EQUIPOS, SOLO MALOS LÍDERES**

Hay un viejo refrán que dice que "no hay malos equipos, solo malos líderes". Esta declaración no podría ser más cierta.

Para darnos una mejor idea, los autores comparten la historia de una carrera de tripulación de barco entre los estudiantes. En esta carrera, el instructor de los SEAL dio instrucciones complicadas a los líderes de la tripulación del barco, quienes también tenían la tarea de instruir a sus hombres para asegurar una ejecución adecuada.

Después de unas cuantas rondas, un equipo ganó consistentemente cada carrera, mientras que otro estuvo consistentemente en el fondo. A pesar de las duras observaciones del instructor de los SEAL, el equipo perdedor no tuvo un buen rendimiento.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.