



Por **Gustavo Trama y Evergisto de Vergara**

Buenas tácticas hasta pueden salvar a la peor estrategia. Malas tácticas hasta pueden destruir a la mejor estrategia.

General George S. Patton Jr.

El mejor de los métodos en manos de un necio produce desastres.

El presente artículo estudia un elemento, de reciente data, incorporado al Estado Mayor Personal de un Comandante de Fuerzas Conjuntas denominado *Red Team*¹, cuya actividad se denomina *Red Teaming*. *Red Teaming* no tiene traducción exacta al español, porque se coloca un gerundio para

denotar acción en curso. Para evitar problemas de traducción que muchísimas veces llevan a interpretaciones erróneas, aunque *Red Team*² se traduce como *Equipo Rojo*, se seguirá mencionando la frase en inglés para evitar confusiones.

Este elemento del Estado Mayor Personal³ tuvo su origen en las fuerzas armadas de los Estados Unidos cuando en septiembre de 2003, la Oficina del Subsecretario de Defensa para Adquisiciones, Tecnología y Logística publicara las recomendaciones de la *Defense Science Board Task Force* respecto del *Role and Status of DoD Red Teaming Activities*⁴ una de las cuales le indicaba al Secretario de Defensa que debería tomar las medidas para introducir el uso del equipo rojo en todo el Departamento de Defensa y establecer algunos *Red Teams* en determinada áreas críticas. El informe también

recomendaba que para cada una de dichas áreas debían conformarse dos *Red Teams*: uno para resolver los problemas a nivel estratégico y operacional y otro para el nivel operacional y táctico. Estas conclusiones constituían una manera de prevenir los tipos de faltas de imaginación y pensamiento crítico que resultaron evidentes en la saga del 9/11 y de la posterior invasión de Irak.

Por su parte, en junio de 2009, la Infantería de Marina de los Estados Unidos, comenzó a incursionar en el crecimiento del mundo del *red teaming* como resultado de lo cual, cinco oficiales fueron designados para estudiar y comprender este nuevo mecanismo de trabajo y entender la forma en que se podía incorporar a dicha fuerza. Luego de dos años de estudio se graduaron como miembros del *Red Team*, tras haber completado el curso dictado por la *University of Foreign Military and Cultural Studies* dependiente del Ejército de los Estados Unidos⁵.

DEFINICIONES DE RED TEAM

Existen diversas definiciones de *Red Team* que se pueden encontrar en inglés británico y en publicaciones de defensa estadounidense. La siguiente definición es más práctica que académica:

Red Team es la aplicación independiente de una gama de técnicas de pensamiento crítico no estructurado, creativo y crítico para ayudar al usuario final a alcanzar una decisión mejor informada o alcanzar un mejor producido.

Para la *Joint Publication 1-02 Dictionary of Military and Associated Terms* el *Red Team*⁶ “es un elemento organizativo, compuesto por miembros capacitados que provee una capacidad independiente para explorar en profundidad alternativas en planes y operaciones en el contexto del ambiente operacional y desde la perspectiva del adversario o de otras”.

Para los británicos⁷, “es un equipo formado con el objetivo de someter a los planes programas, ideas y supuestos de una organización, de la organización a un riguroso y desafiante análisis. Red Teaming es el trabajo llevado a cabo por el Red Team consistente en la identificación y evaluación de los supuestos, las opciones alternativas, las vulnerabilidades, las li-

Lo que distingue el trabajo del Red Team de otras herramientas de gestión es que se establece para desafiar los aspectos de los propios programas, planes y supuestos. De cualquier forma, no hay límites claros con otras herramientas.

mitaciones y los riesgos para esa organización. Es un conjunto de herramientas cuyo uso le proporcionará al usuario final (comandante, líder, o el administrador) una base más sólida para la toma de decisiones”.

La diferencia entre un modelo y el otro es que mientras que EE.UU. sostiene que diferentes equipos deberán llevar a cabo las funciones específicas de desafío conceptual, juego de guerra y términos técnicos para examinar las brechas y las vulnerabilidades, los ingleses no hacen tal diferenciación.

La misma publicación británica aclara que el *Red Team* no debe confundirse con la “célula roja” o “bando rojo” función que lleva a cabo normalmente el campo J2 en el paso cuarto del método de planeamiento del nivel operacional, llamado Confrontación [de los cursos de acción propios con las capacidades del enemigo].

La diferencia entre uno y otro es que el Red Team actúa como agresor empleando doctrinas, equipos y técnicas que son poco conocidas por quien actúa como bando propio mientras que la célula roja enfrenta a cursos de acción propios, pensando como el oponente.

Recientemente, la OTAN ha estado desarrollando su propia aproximación al tema, y han elegido llamarlo “análisis alternativo”. La definición de la corriente de trabajo de la OTAN es:

Análisis alternativo es la aplicación deliberada de pensamiento crítico independiente y perspectivas alternativas para mejorar la toma de decisiones.

Lo que distingue el trabajo del *Red Team* de otras herramientas de gestión es que se establece para desafiar los as-

1. Los elementos de juicio que se vuelcan en este ensayo surgen del manual del Ministerio de Defensa del Reino Unido *Red Teaming Guide* de enero de 2013, de la publicación de TRADOC G2 The Applied Critical Thinking Handbook, antes llamado “El Manual del Equipo Rojo”, de enero del 2015 <https://www.yumpu.com/en/document/view/54437812/the-applied-critical-thinking-handbook-v70> y del manual Red Team Handbook The University of Foreign Military and Cultural Studies (v.5) del 15 de abril de 2011.

2. Cabe aclarar que no solo se utilizan en esferas militares, sino también en ámbitos empresariales o en cualquier otra organización que deba tomar decisiones.

3. En el Reino Unido, se lo incluye dentro del Estado Mayor Especial, pero en la Argentina se lo denomina Estado Mayor Personal.

4. Office of the Under Secretary of Defense for Acquisition, Technology, and Logistics Washington, D.C. 20301-3140 Defense Science Board Task Force on The Role and Status of DoD Red Teaming Activities <http://fas.org/irp/agency/dod/dsb/redteam.pdf>

5. Brendan Mulvaney; LtCol; Red Teams Strengthening through challenge; Marine Corps Gazette; July 2012; P. 63;

6. Department of Defense; Joint Publication 1-02 “Dictionary of Military and Associated Terms” 8 November 2010; P. 307

7. Development, Concepts and Doctrine Centre; Director Concepts and Doctrine; “Red Teaming Guide”; (2 nd Edition) January 2013; P. 1-2,



pectos de los propios programas, planes y supuestos. De cualquier forma, no hay límites claros con otras herramientas.

¿POR QUÉ DEBEN EMPLEARSE LOS RED TEAMS?

La doctrina, práctica y procedimientos en asuntos de Defensa están basados en ciencia y análisis. Tienen la intención de permitir tomar las mejores decisiones y producir buenos planes con óptimos resultados. No obstante, la Defensa es una organización formada sobre un conjunto de gente con una cultura específica, y una forma de pensar y operar. Como cualquier sistema humano, la organización es falible; es susceptible a creencias, tendencias y restricciones los cuales pueden desvirtuar el proceso de toma de decisiones y su análisis. Estos factores humanos y organizacionales los cuales conducen a la defensa y al pensamiento militar son los mayores determinantes de éxito o fracaso de las operaciones militares y otros esfuerzos empresariales.

El *Red Teaming* es la respuesta práctica para superar los problemas complejos introducidos por las fragilidades humanas ayudando a reconocerlas y a corregir el pensamiento y análisis antes que juicios defectuosos sean inamovibles en la mente de los decisores claves. Los documentos que se analizan resaltan que lo que se expresa es solamente una guía. Más bien es un compendio de ideas e información diseñada para ayudar al *Red Teaming* de los profesionales y los usuarios finales para que puedan obtener el mayor beneficio de este conjunto de herramientas.

Todos los encargados de tomar decisiones, y sus equipos, están sujetos al sesgo, la emoción y la necesidad de simplificar problemas complejos mediante el uso de supuestos y mo-

delos. La tendencia humana a estar sesgados ha evolucionado para permitir lograr los objetivos de manera más eficiente. Las emociones fuertes dejan más vulnerables a los sesgos inherentes y puede conducir a un exceso centrándose en la tarea principal a expensas de otros factores. Las decisiones más pobres son el resultado de falsas suposiciones y prejuicios individuales que causan en quien toma la decisión la tendencia a ignorar las explicaciones alternativas y, en el peor de los casos, ignorar intencionalmente la información que no encaja en los reglamentos.

El *Red Team* utiliza su propio pensamiento y técnicas para romper estos esquemas mentales e identificar las dinámicas que pueden conducir a análisis y conclusiones defectuosas.

Para la *Task Force* encargada de examinar el uso de los *Red Teams* en el Departamento de Defensa de los Estados Unidos, y de recomendar las formas por las cuales dichos *Teams* pudieran llegar a ser de utilidad, no solo exhortó a que dichos grupos fuesen utilizados para “jugar” el rol de adversarios o de competidores, sino que también impulsó para que fueran empleados como “abogados del diablo”, ofreciendo interpretaciones alternativas y desafiando el pensamiento preestablecido y los conceptos doctrinarios de las fuerzas armadas, a fin de poder descubrir las debilidades antes de que lo hicieran los reales adversarios.

Para la *Task Force*⁸, el *Red Team* profundiza la comprensión de las opciones disponibles de los oponentes, que en la actualidad se adaptan rápidamente a las circunstancias y de esa

8. <http://oai.dtic.mil/oai/oai?verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA430100>



manera, sirve como complemento del análisis y recolección de inteligencia.

En síntesis, los beneficios específicos de trabajar con un *Red Team* incluyen no solo una más amplia comprensión del ambiente operacional, sino que permite llenar brechas en la comprensión; encontrar vulnerabilidades, oportunidades, riesgos y amenazas; identificar el sesgo y el pensamiento del grupo; suposiciones incorrectas y la tendencia a saltar a las conclusiones; revelar cómo influyen externamente los adversarios o como los competidores podrían afectar a los planes, conceptos y capacidades; identificar efectos de segundo y tercer orden y consecuencias imprevistas; identificar más o mejorar las medidas de efectividad; identificar la necesidad de planes de contingencia; y recolectar inteligencia más focalizada y requerimientos de mejor información

¿DÓNDE DEBE EMPLEARSE EL RED TEAM?

Por lo general existen coincidencias en que las técnicas de *Red Team* son beneficiosas para muchos aspectos de la defensa y solo varían en su propósito, alcance y el proceso en función del contexto y del producto considerado. Pueden ser aplicadas tanto para el planeamiento de estructura de fuerzas, como para el desarrollo de campañas, el planeamiento del nivel operacional, en inteligencia, seguridad, organización de eventos, doctrina y entrenamiento, logística genética y tecnologías.

Es posible que se establezcan *Red Teams* para oponerse a determinadas afirmaciones y/o supuestos, para identificar una lógica incorrecta o un análisis poco profundo; para

El Red Teaming es la respuesta práctica para superar los problemas complejos introducidos por las fragilidades humanas ayudando a reconocerlas y a corregir el pensamiento y análisis antes que juicios defectuosos sean inamovibles en la mente de los decisores claves.

evaluar la fuerza de las pruebas o la calidad de la información; identificar opciones alternativas o resultados y/o explorar las consecuencias de un curso de acción específico; probar un sistema, plan o perspectiva a través de los ojos de un adversario, ajeno o competidor; entender las opciones disponibles a los adversarios y otros agentes; comprender las perspectivas y posibles acciones de los socios, locales y otros actores influyentes; y evaluar el potencial de la sorpresa y el shock estratégico.

Para Brendan Mulvaney⁹ los *Sandia National Laboratories*¹⁰ "utilizan equipos que tratan de ingresar tanto en el mundo físico como cibernético, mientras que la comunidad de inteligencia tiene equipos que especulan acerca de futuros alternativos y escriben artículos como si fueran líderes despoticos del mundo".

El *Red Team* proporciona al usuario final con una capacidad independiente para considerar críticamente conceptos,

proyectos, planes y diseños operacionales; de este modo conduce a una mejor toma de decisiones. Aunque el trabajo del *Red Team* puede ser fácilmente utilizado para desafiar suposiciones basadas en factores cuantitativos (estructuras, capacidades, la geografía y otros) es únicamente útil para ayudar a identificar y comprender el impacto de los factores cualitativos (actitudes, reacciones, perspectivas y otros).

Los *Red Teams* cumplen un valioso rol en los Juegos de Guerra⁹ y a lo largo de todo el proceso de planeamiento, apoyando al comandante a mejorar su efectividad. Por su parte, las células rojas o *Red Cells* generalmente son organizaciones *ad hoc* cuyos miembros son personas que poseen una determinada experiencia o nivel de conocimientos sobre un determinado enemigo y, que luego de concluido el juego de guerra (confrontación), regresan a sus tareas habituales.

Las actividades del *Red Team* se extienden desde el escrutinio y pensamiento desafiante, hasta ideas y supuestos nuevos que tengan en cuenta las perspectivas de los adversarios, competidores u observadores externos. El análisis debe permitir al usuario final tomar decisiones y seleccionar las opciones preferidas. El usuario final debe ser más consciente de las amenazas, las alternativas, las debilidades y las consecuencias posteriores asociados con cada opción que sean consideradas.

En los últimos años, el Departamento de Defensa del Reino Unido también ha adoptado las técnicas del *Red Team* para la elaboración de doctrina, desarrollo de conceptos, políticas y estrategias con la finalidad de que dichos documentos se encuentren bien fundamentados, sobre bases coherentes y sólidas. Documentos tales como *Defence Reform Review*, *Future Character of Conflict*, *British Defence Doctrine* y el *2010 Defence Green Paper* fueron revisados y enfrentados usando el procedimiento estratégico *Red team* conocido conceptualmente como “la prueba del concepto”.¹²

La Agencia de Seguridad Nacional (NSA) cuenta con un *Red Team* que intenta *hackear* permanentemente los sistemas de computación del Departamento de Defensa (DoD) para identificar las posibles vulnerabilidades, antes de que el enemigo tenga la oportunidad de explotarlas en beneficio propio.

¿CUÁNDO DEBE EMPLEARSE EL RED TEAM?

El *Red Team* es un elemento vital de la campaña y del planeamiento operacional cuyo producido como parte de la plani-

Para la Task Force, el Red Team profundiza la comprensión de las opciones disponibles de los oponentes, que en la actualidad se adaptan rápidamente a las circunstancias y de esa manera, sirve como complemento del análisis y recolección de inteligencia.

ficación de la campaña o su revisión debe incluir, entre otras cosas, una evaluación de riesgos y la identificación de la necesidad de Planes de Contingencia asociados; la comprensión de los factores contextuales que afectan el plan; la identificación de los cursos alternativos de acción, y ramas o secuelas no considerados anteriormente y una evaluación de la resistencia al cambio repentino de contexto.

El *Red Team* deberá trabajar en paralelo con el equipo de planificación, utilizando sus conocimientos y técnicas para controlar y desafiar los supuestos del equipo de planificación, identificar lagunas en sus análisis y pruebas y comprobar su lógica y deducciones. A medida que el equipo de planificación desarrolla sus cursos de acción, el *Red Team* identificará los factores más amplios que pueden afectar los resultados, las alternativas relevantes en su caso y considerar sus consecuencias. El *Red Team* va a identificar y evaluar los riesgos y debilidades, destacando la necesidad de planes de contingencia o más información y análisis según sea necesario. El objetivo del trabajo del *Red Team* es mejorar la comprensión y la toma de decisiones durante todo el proceso de planificación, teniendo en cuenta perspectivas alternativas, indagando el trabajo y tomando en consideración cuestiones más amplias y potencialmente el uso de un marco temporal más amplio que el que haya considerado el equipo de planificación.

¿CÓMO DEBE EMPLEARSE EL RED TEAM?

El trabajo del *Red Team* sólo puede prosperar en un entorno que tolera y valora la crítica interna y el desafío. Para asegurarse de que se use el *Red Team* con éxito, el usuario final necesita designar un líder que haya sido entrenado en las técnicas de *Red Teaming*; establecer el *Red Team* como una entidad discreta y sin tareas más amplias dentro del proyecto para proteger su imparcialidad; proporcionar toda la información necesaria para completar la tarea exitosamente; establecer objetivos precisos, la definición del alcance, plazos y el mecanismo de entrega de la tarea; desarrollar una buena relación de trabajo, incluyendo el contacto regular con el líder del *Red Team*; estar accesible para el líder del equipo a lo largo de la tarea; comprometerse con y escuchar al *Red Team*; tener debidamente en cuenta las conclusiones del *Red Team* y utili-

9. Brendan Mulvaney; op. cit.

10. El Sandia National Laboratory tiene sus raíces en el Proyecto Manhattan, que construyó la primera bomba atómica.

11. *Wargaming* significa literalmente Juego de Guerra. Sin embargo, en la Argentina se lo confunde con el Juego de Guerra, un tipo de ejercicio de cuadros sobre la carta. En este caso, *Wargaming* se asimila al paso 4 del Método de Planeamiento MDMP o JOPEs, o del método de la PC 20-01 Confrontación (de los propios cursos de acción con las capacidades del enemigo).

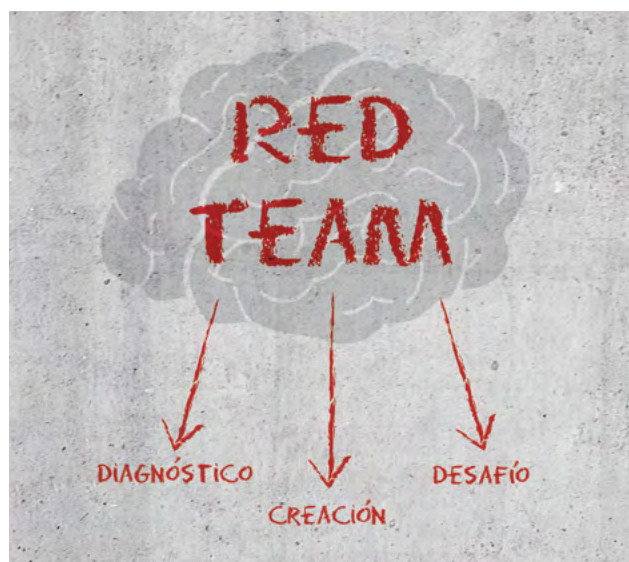
12. *Red Teaming Guide*; op.cit. P. 4-6

zarlas donde sea apropiado; proteger al *Red Team* de críticas injustificadas y reacciones negativas; asegurar que los hallazgos del *Red Team* sean escuchados y sean tomados en cuenta por los decisores de alto nivel y dar una retroalimentación constructiva sobre la forma en que el *Red Team* ha realizado su análisis y la entrega de los resultados.

‘Red Team es en gran medida un proceso intelectual... más un arte que una ciencia... exige a los miembros del Red Team poseer excelentes habilidades de pensamiento crítico y creativo. Red Teams son herejes por excelencia. Están constantemente tratando de derribar las expectativas¹³.

El tamaño del equipo es importante. El equipo puede constituirse con pocos miembros, tanto como dos, a más de veinticinco, según la tarea. Sin embargo, el número óptimo de integrantes para un *Red Team* se considera generalmente que es entre cinco y nueve. Las razones de esto son dobles; cuando un equipo es superior a nueve, se vuelve difícil de manejar y cuando un equipo es inferior a cinco, la creatividad comienza a disminuir. Cuando se enfrentan con problemas que requieren equipos muy grandes el líder del *Red Team* puede dividirlos en sub equipos más pequeños, para encargarles asuntos particulares siempre que mantenga un control global.

Las actividades del *Red Team* son parte de proceso sinérgico que es tanto incremental e iterativo. Un esquema de cómo pueden ser estas actividades empleado se muestra en la Figura que sigue. Esto no es una plantilla o un proceso rígido para trabajo en *Red Team*, es un marco que puede ser usado para dar forma a la manera en que las técnicas que se seleccionen pueden ser aplicadas a un problema particular.



¿DE QUÉ MANERA TRABAJA UN RED TEAM?

En la práctica el trabajo del *Red Team* tiene 3 fases: diagnóstico, creación y desafío.

En la primera, los miembros del grupo controlan la información básica, los datos y los supuestos. Resaltan las afirmaciones e identifican los supuestos imperfectos, la falsa lógica y las inconsistencias e irrelevancias, las brechas en las pruebas y los conocimientos y los requerimientos de información adicionales. Es la base para análisis posteriores para obtener así un producto final incorporado. Para esta fase, los atributos claves son: atención al detalle, lógica, sentido común, y conocimiento del tema.

La fase de la creación consiste en incrementar el pensamiento del problema y pensar en alternativas. En ella se aplican otras perspectivas alternativas; se consideran factores externos que pueden impactar/influenciar el resultado del problema; se identifican teorías alternativas o resultados y consecuencias no deseadas o ignoradas. Es la comprensión completa del problema. Se identifica soluciones/opciones/resultados alternativos. Para esta fase, los atributos clave son imaginación, innovación y creatividad, agilidad mental, pensamiento lateral y curiosidad. Examina el problema por completo, llevando a cabo: tormenta de ideas; juego de roles; análisis futuros alternativos; análisis “que sucediera si...”; indicadores de cambio; experimentación.

En la tercera y última fase, se someten las soluciones potenciales o a las ideas a una prueba rigurosa. Desafiar ideas y teorías; aplicar visiones contrapuestas; probar las hipótesis; identificar riesgos, amenazas y vulnerabilidades; identificar y evaluar posibilidades de shock; evaluar el éxito del resultado. Es cuando las ideas, opciones y soluciones se prueban robustas y resistentes. Para esta fase, los atributos son el pensamiento crítico, el desafío, las habilidades para debatir, las opciones e ideas y la confianza. En esta fase se prueban y evalúan ideas y soluciones llevando a cabo el rol de “abogado del diablo”, análisis Equipo A vs. Equipo B, análisis de hipótesis competitivas, juego de roles/sustitución de adversario, análisis de alto impacto/baja probabilidad, juegos de guerra. El elemento principal de la Fase 3 es el pensamiento crítico para exponer debilidades y vulnerabilidades en la solución. El final de la Fase 3 es el producido del trabajo del *Red Team*.

Para mejor comprender lo que es un *Red Team*, Susan Craig¹⁴, expresa que sus miembros no tienen que pensar dentro del contexto de su propia cultura porque de hacerlo, solo reforzarán sus preconcepciones; no se trata de predecir resultados, sino que, por el contrario, reconocer tendencias; deben

13. “Red Teaming Guide”; op.cit. P. 2-4

14. Susan Craig es una analista de *Red Team* en el Centro Conjunto de Operaciones de Inteligencia en el U.S. Pacific Command.

15. Susan Craig; Reflections from a RED TEAM LEADER; *Military Review*, March – April 2007; P. 57

Las actividades del Red Team se extienden desde el escrutinio y pensamiento desafiante, hasta ideas y supuestos nuevos que tengan en cuenta las perspectivas de los adversarios, competidores u observadores externos.

comprender que más que a un analista de inteligencia cuyo trabajo es hacer preguntas concretas, deben parecerse a un historiador que hace preguntas de magnitud. No solo debe comprender cómo funciona la organización a la cual pertenece, sino que también debe conocer cuán reticente a los cambios es dicha organización¹⁵.

CONCLUSIONES

La aparición del *Red Team* no significa que los campos tradicionales y convencionales de la conducción hayan cambiado, a saber: Campo 1: Personal, Campo 2: Inteligencia, Campo 3: Operaciones, Campo 4: Logística, Campo 5: Planeamiento, Campo 6: Comunicaciones. Estos campos de la conducción conforman el Estado Mayor de un Comando de Fuerzas Conjuntas. Existe además el Estado Mayor Especial y el Estado Mayor Personal. El *Red Team* forma parte del Estado Mayor Personal. No obstante, el Estado Mayor de un Comando de Fuerzas Conjuntas no necesariamente siempre se organiza con los campos de la conducción convencionales. Existen otras formas de organizar la conducción, pero eso se verá en un artículo de próxima edición.

Tampoco se debe confundir al *Red Team* con las células de colores usadas para la confrontación en ejercicios a bandos contrapuestos, donde la Célula Roja representa al enemigo, la Azul a la fuerza propia, la Verde a civiles, a neutrales y/o terceros o cualquier aliado de Azul o a la nación anfitrión-

na, la Amarillo a las Organizaciones No Gubernamentales o la Naranja que es utilizada para designar a los aliados de Rojo y la Dorada o la Blanca, donde la primera dirige el ejercicio e imparte las directivas y la célula blanca tiene diferentes definiciones y usos como ser el control del ejercicio de representar a aquellos que, perteneciendo a la dirección del ejercicio, personifican a entidades u organizaciones que no están en condiciones de participar, pero cuyas opiniones son importantes para la ejecución del juego, como, por ejemplo, asesores civiles.

Los *Red Team* son elementos organizacionales de expertos entrenados, educados y prácticos que brindan al Comandante de Fuerzas Conjuntas una capacidad independiente para conducir análisis y revisiones críticas, indagar planes y operaciones y analizar las capacidades del adversario desde una perspectiva alternativa.

El *Red Team* asiste al planeamiento operacional conjunto mediante la validación de supuestos acerca del adversario, así como participando en la confrontación (juego de guerra) de cursos de acción propios y del enemigo, pero también se utiliza como “abogado del diablo” en la elaboración de doctrinas, políticas y estrategias.

Los *Red Teams* no reemplazan ni incrementan un Estado Mayor, su trabajo final o el proceso de planeamiento. Son miembros independientes, que trabajan dentro de él, dependiendo directamente del Comandante, desafiando de manera activa la conducción de las operaciones, el planeamiento, la ejecución, la apreciación y toda otra actividad que deba realizar la fuerza para cumplir con la misión impuesta.

Un miembro del *Red Team* no solo cuestiona las reglas, piensa como el oponente, disiente de manera persuasiva, crítica sin ser ignorado y atempera la autocomplacencia que a menudo sigue al éxito.

Gustavo Adolfo Trama

Contraalmirante. Oficial de Estado Mayor de la Armada Argentina. Magíster en Relaciones Internacionales por la Universidad de Belgrano y Master in Arts (Management) por la Universidad Salve Regina, Newport, Rhode Island, Estados Unidos. Autor de diversas publicaciones, entre ellas, “Reglas de Empeñamiento”, tomos 1, 2 y 3, editados por la Escuela Superior de Guerra Conjunta. Actualmente se desempeña como profesor asesor en el área de Ejercicios de la Escuela Superior de Guerra Conjunta de las Fuerzas Armadas.

Evergisto de Vergara

General de División (R). Magíster en Ciencias con especialización en Defensa Nacional de la Universidad de Defensa de los Estados Unidos y tiene un posgrado en Políticas Públicas – Investigación Aplicada de los Institutos de Política de Estados y Gestión Públicas. Actualmente es profesor la Escuela de Guerra Conjunta de las Fuerzas Armadas en las maestrías de Estrategia General y Estrategia Operacional. Autor de numerosas publicaciones, entre las que se destacan: “El arte operacional”; “Quaia Nominor Leo I y II – acerca del Liderazgo en el Ejército”; “Del planeamiento en el Nivel Técnico al Planeamiento en el Nivel Operacional”; “Los niveles de la guerra o el conflicto; Los conflictos en Latinoamérica” y “Clausewitz y el centro de gravedad”. Autor del libro Estrategia, Métodos y Rutinas, publicado en 2013.