

LA ORDEN TIPO MISIÓN

Por el Capitán Guillermo Adolfo Perín

Con asiduidad se puede escuchar o leer en la doctrina y en infinidad de material bibliográfico relativo a la conducción de elementos blindados que la orden tipo misión (OTM) será la forma ideal en la cual se lleve a cabo dicha conducción (sea cual fuere su nivel). No obstante ello, es necesario profundizar en el concepto, porque supone mucho más que un párrafo de reglamento, y es necesario dedicarle un tiempo al análisis de las particularidades que lo rodean.

Conducir un elemento mediante órdenes tipo misión (OOTM) implica generar un cambio sustancial en la idiosincrasia de todos los niveles de la organización y, pragmáticamente hablando, se trata de un cambio cultural que va desde la interpretación por parte del líder de los subalternos que ejecutarán las órdenes, pasando por los procedimientos de combate (PRO-COMB), la integración eficiente de los medios de comando-control-comunicaciones-inteligencia-informática (C3 I 2), hasta la confianza puesta en dichos subalternos y la aceptación de antemano de aquellos probables errores que se puedan cometer durante la ejecución.

LA DOCTRINA VIGENTE

Existe una premisa ineludible para abordar el tema desde la doctrina vigente en el Ejército Argentino, y es que poco se habla de ello. La interpretación de los escuetos conceptos vertidos queda librada a la interpretación del lector, y pocos son los criterios que se establecen para poder hacer un eficiente ejercicio de la impartición de este tipo de orden, donde la misma doctrina dice que "...la necesidad de otorgar la máxima libertad de acción posible a los distintos niveles determinan la descentralización en la conducción y el empleo de órdenes tipo misión..." (ROD - 02 - 01, La Caballería, Conceptos Básicos de Empleo).

Siendo específicos en lo que nos concierne (táctica de caballería), aborda-

remos los distintos conceptos doctrinarios desde la conducción del nivel gran unidad de combate (GUC) hasta el nivel sección de tanques¹ en un sencillo cuadro, a fin de no llevar al lector a releer toda la doctrina por un solo tema de interés.

Como puede apreciarse, no existen contradicciones en los conceptos vertidos en la doctrina; de hecho resultan bastante similares unos a otros. Pero lo que sí es innegable, confirmando la suposición inicial, es que el nivel de desarrollo es en extremo escueto, y no aporta la cantidad de variables suficientes como para lograr un criterio certero

que lleve al conductor (sea cual fuere el nivel en el que se encuentre parado) a poder materializar en forma eficiente los pasos que lo llevarán a conducir su elemento exitosamente a través de OOTM.

La intención del presente artículo es colaborar con la formación de ese criterio, aportando conceptos clave que surgen del análisis de distintas fuentes bibliográficas y de la doctrina vigente en países cuya participación reciente en conflictos de distinta naturaleza los ha llevado a estudiar y optimizar la conducción de sus elementos bajo esta modalidad de "máxima libertad de acción".

NIVEL	CONCEPTO DE ORDEN TIPO MISIÓN
Brigada blindada (GUC)	Las órdenes deberán ser oportunas, simples, claras y concisas. Se emplearán, generalmente, órdenes tipo misión, cuidando que contengan el concepto de la operación o la intención del comando superior, para asegurar que los escalones inferiores actúen por propia iniciativa, coordinando sus esfuerzos en procura del objetivo común.
Regimiento de tanques	Será normalmente una orden parcial que contendrá solo la misión que deberá cumplir quien la recibe, dejando amplia libertad sobre la forma en que será satisfecha. Su empleo será muy común en el regimiento, en razón de la rapidez con que se desarrollan las operaciones.
Escuadrón de tanques	Es una orden parcial que normalmente contendrá sólo la misión que debe cumplir quien la recibe, dejando amplia libertad sobre la forma en que será satisfecha. Su empleo será muy común en el escuadrón, en razón de la rapidez con que se desarrollan las operaciones.
Sección de tanques	Es una de las órdenes de mayor uso en la sección de tanques. Orden parcial en la que generalmente (luego de una breve actualización de la situación) se imparte, en forma parcial o completa, la misión y la intención del superior, dejando los aspectos referentes a la ejecución a consideración de quien la debe cumplimentar. Como jefe de sección, deberá estar preparado para cumplir (con iniciativa y espíritu ofensivo) e impartir este tipo de órdenes.

UN POCO DE HISTORIA

La base histórica de las OOTM se encuentra en una palabra, pero el solo hecho de intentar leer (y mucho más tratar de pronunciar) el término alemán “Auftragstaktik”, puede llevarnos a una pronta desilusión; mucho más si sabemos que no existe una traducción literal para este vocablo en nuestra lengua latina. Pero éste no es un artículo de idiomas sino de táctica, y lo importante aquí es saber que el significado de la palabra en cuestión ha sido objeto de innumerables estudios, de los cuales trataremos de hacer un pequeño resumen para captar dos cosas: el origen y el significado.

ORIGEN

Hacia 1806, Napoleón Bonaparte tenía en jaque a toda Europa: después de las batallas de Jena y Auerstädt (ambas el 14 de octubre de 1806), el disciplinado pero a la vez rígido Ejército Prusiano sufre una terrible derrota, que culmina con la ocupación de Berlín por parte del emperador francés, y con la desaparición de escena del mencionado ejército de los campos de batalla hasta 1813. Este duro golpe para la conducción prusiana generó un cambio sustancial en la mentalidad de los responsables del alto mando.

Jena y Auerstädt fueron dos batallas simultáneas (o casi simultáneas) que no fueron provocadas de antemano por el genio de Bonaparte, sino que se dieron por las circunstancias del momento: no hubo coordinación previa para que así se diera. Jena en particular casi resulta en derrota para las fuerzas napoleónicas de no haber sido por la intervención del Mariscal Murat al mando de la caballería francesa, resolviendo la prematura intervención de Ney. Ambos enfrentamientos, como se mencionó anteriormente, culminaron con la derrota del ejército prusiano, la toma de su capital y el sismo doctrinario que derivó en la génesis del “Auftragstaktik”.

Gerhard von Scharnhorst, jefe de estado mayor general del Ejército Prusiano, fue el catalizador de este sismo, considerando que la mejor manera de adiestrar a los ejércitos para la guerra era capacitando de manera integral a los jefes de las menores fracciones, permitiéndoles luego tomar decisiones en forma independiente. Reformula así la composición y pensamiento del Estado Mayor,

y funda la Academia Militar de cuyos principios se nutre su protegido, el pensador militar Karl von Clausewitz, y de él, su discípulo: Helmuth von Moltke, el padre de la “Auftragstaktik”.

Helmuth Karl Bernhard Graf² von Moltke, “el viejo”, tal cual era su nombre completo, título nobiliario y apodo, prestó servicio durante treinta años como jefe del estado mayor general del Ejército Prusiano y estableció como doctrina oficial durante esos años el “Auftragstaktik”, de cuya esencia (o al menos eso intentaremos) vamos a ocuparnos. Moltke sentó las bases doctrinarias que la cultura, formación y adiestramiento del mando descentralizado realmente necesitaba. Los institutos proporcionaron a los oficiales de menor jerarquía, y aún a los suboficiales, una inusitada capacitación en el dominio de la táctica.

Desde allí en adelante, los comandantes prusianos tendrían en mayor estima la “iniciativa ofensiva” que la tradicional “obediencia absoluta” de sus subalternos. Para ejemplificar de manera pragmática esto, podemos decir que en sus ejercicios los oficiales debían enfrentar con frecuencia situaciones en las cuales era necesario desobedecer una orden directa para poder materializar la intención del comandante (uno de los ejes sobre los cuales gira la impartición de una OTM).

SIGNIFICADO

Si vamos a la etimología del término, el mismo está compuesto por dos sus-

tantivos: Auftrag= orden + Taktik= táctica; juntarlos en uno solo, tal cual lo podemos pensar en español (o en cualquier otro idioma) no nos deja ni cerca de interpretar su nodo conceptual: “Auftragstaktik” no es otra cosa que la cultura del mando descentralizado. Ese es el concepto bajo el cual Von Moltke “el viejo” llevó al Ejército Prusiano a generar el cambio sustancial que le diera gloria al Reich³ desde la Guerra Franco-Prusiana hasta los fallidos intentos de romper el estancamiento de la Gran Guerra por parte de las “tropas de asalto” alemanas en 1918.

El resultado definitivo de dicha cultura es la conducción a través de OOTM, pero primero es necesario comprender todo el proceso; arranquemos entonces por definir “cultura” bajo la estricta sentencia de la Real Academia Española. En una primera acepción es el “conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico”, y en una segunda, el “conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc.”. “Auftragstaktik” cierra para ambas acepciones, porque no solo se tra-

“ En la sección de tanques la orden tipo misión es una de las de mayor uso. Se trata de una orden parcial en la que generalmente se imparte, la misión y la intención del superior, dejando los aspectos referentes a la ejecución a consideración de quien la debe cumplimentar. ”



“Es responsabilidad del jefe generar situaciones multiplicadoras de confianza también fuera del ámbito operacional; la vida diaria del cuartel debe estar orientada en este sentido, desde la más simple tarea administrativa.”

ta de un conjunto de conocimientos formadores de juicio crítico para el mando descentralizado, sino también de un verdadero modo de vida, costumbres y desarrollo científico (táctica) en un determinado grupo social (los hombres de armas). Toda la educación profesional militar del Ejército Prusiano materializaba esta cultura del mando descentralizado, desde la formación al perfeccionamiento.

“AUFTRAGSTAKTIK” Y “BLITZKRIEG”⁴

El éxito de la Blitzkrieg desde la invasión a Polonia hasta los sorprendentes resultados iniciales del Deutsches Afrikakorps (DAK), están determinados por esta cultura del mando descentralizado heredada del Ejército Prusiano de Von Moltke “el viejo”. Toda la formación inicial de la Wehrmacht hacia fines de los años ‘30 y principios de los ‘40, desde el soldado raso al jefe de batallón, estaba signada por la premisa de conocer los fundamentos tácticos del nivel propio y dos niveles más arriba en la cadena de comando. Sumado a ello, la cultura de mando descentralizado (que a partir de ahora llamaremos “Mando Tipo Misión” (MTM)), fue la génesis del éxito inicial del IIIer Reich en los antedichos frentes.

La explotación⁵ de Rommel hacia el puerto de Cherburgo en el frente de Francia es un claro ejemplo de cómo la Blitzkrieg materializó el concepto de MTM; basta decir que la 7ma División Blindada al mando del entonces General Erwin Rommel recibió el apodo de “Die Gespensterdivision” (la División Fantasma), porque era difícil aún para el mando alemán saber dónde estaba ubicada debido a la velocidad e independencia con la que se movía.

La iniciativa ofensiva de su comandante y la interpretación de las OOTM que se les impartía a sus oficiales (sean del estado mayor, comandantes de brigada

o jefes de unidad) son sólo dos de los tópicos tangentes al MTM que ejemplifica el accionar de este elemento.

LA TEORÍA DEL MANDO TIPO MISIÓN

El hilo conductor del presente artículo, tal como lo hemos propuesto al inicio, es ayudar a formar un criterio para la conducción de un elemento blindado a través de OOTM. Para hacerlo, primero es necesario entender la teoría del MTM. A lo largo de los años, distintos ejércitos del mundo han intentado captar la esencia de la conducción a través de la OTM. Los alemanes no han sido los únicos en esta materia, pero sí fueron los que encarnaron verdaderamente el MTM como una cultura; del análisis de su doctrina y del desarrollo de los enfrentamientos durante la Segunda Guerra Mundial, las FFAA de los Estados Unidos (EEUU) intentaron plasmarla como su propia doctrina.

La Publicación de Referencia Doctrinal del Ejército de EEUU (PRD 6 - 0), “Mando Tipo Misión”, propone lo que denomina “filosofía del MTM”, de acuerdo al siguiente esquema de principios:

- ◆ Construir equipos cohesivos a través de la confianza mutua
- ◆ Crear un entendimiento común
- ◆ Proporcionar una intención clara del jefe/comandante
- ◆ Ejercer la iniciativa disciplinada
- ◆ Conducir a través de OOTM
- ◆ Aceptar un riesgo calculado

A priori, la primera conclusión a la que se puede arribar es que, al igual que en todo asunto militar, todo empieza y termina en la figura del comandante – jefe – líder. Él es el responsable de plasmar los principios del MTM si lo que quiere es conducir su organización bajo esta filosofía; ergo, lo primero que tiene que entender es que adoptarla significa cambio, y que dicho cambio puede no resultarle cómodo ni a la organización ni a él mismo. Habrá mucho trabajo por delante.

¿QUÉ HACER PARA IMPLEMENTAR EL MTM EN LA ORGANIZACIÓN?

Una respuesta simplista sería “aplique el esquema de principios de la filosofía del MTM”; nada mejor que intentar hacerlo para marchar hacia un rotundo

fracaso. No es suficiente con la teoría llana, hacen falta dos cosas para iniciar a la organización en esta filosofía: actitud y aptitudes.

La actitud se traduce en el convencimiento de trabajar sin cansancio hasta lograr el cambio necesario en la cultura organizacional, y las aptitudes son el reflejo de la preparación táctica y técnica del elemento en cuestión (que como dijimos en la introducción, no importa en qué nivel de la conducción se encuentre). A partir de aquí empieza la aplicación de los principios del MTM.

EL CAMBIO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Para gestar este cambio, el jefe debe tener plena conciencia de lo siguiente:

¿Hay confianza mutua?

◆ Entre los distintos niveles

◆ Desde y hacia el jefe

¿Hay entendimiento común?

¿Qué es la iniciativa disciplinada?

◆ ¿Lo entiende el jefe? ¿La promueve?

◆ ¿Lo entienden los subalternos? ¿La ejercitan?

El Teniente Coronel Matthew T. Archambault del Ejército de EEUU, jefe del 1er Batallón del 4to Regimiento de Infantería (1-4 IN), conocido como “Warrior”, expresó: “El Ejército depende de las personas que lo componen, y como tal, el comandante debe hacer hincapié en la dinámica humana mediante un entendimiento firme y minucioso de la comunicación en grupo y cómo el grupo bajo su mando comprende y desarrolla sus propios procesos y procedimientos”. Particularmente la unidad a su mando es pionera en el MTM, aplica sus principios desde la más temprana formación de sus soldados en el período de instrucción básica hasta el proceso de planificación de comando ejecutado por la plana mayor del batallón.

CONFIANZA Y ENTENDIMIENTO COMÚN

Toma tiempo ganar la confianza de los demás, y se logra mediante la aplicación de valores y de un equilibrado ejercicio del mando; se gana o se pierde más a través del accionar diario que con gestos magnánimos u ocasionales. Esta confianza mutua se desarrolla a partir de experiencias exitosas compartidas, principalmente obtenidas como consecuencia de ejercicios de conjuntos⁶, y especialmente en el desarrollo de operaciones reales.

No obstante, es responsabilidad del jefe generar situaciones multiplicadoras de confianza también fuera del ámbito operacional; la vida diaria del cuartel debe estar orientada en este sentido, desde la más simple tarea administrativa: trabajando así se logrará crear ese entendimiento común del que hablan los principios del MTM.

Estos dos interrogantes, a los cuales debe responder el jefe sobre su existencia, se construyen también sobre la base de PROCOMB. Cuando la organización sabe lo que tiene que hacer, cuando cada integrante sabe exactamente lo que le corresponde desde su rol de combate, se generan la confianza y el entendimiento común necesarios.

Cuando los PROCOMB están bien implementados desde el punto de vista doctrinario⁷ y a su vez son revisados a la luz de los ejercicios u operaciones en los cuales son aplicados, se establecen las relaciones entre los distintos niveles del elemento (soldados, suboficiales y oficiales): “estoy tranquilo porque sé lo que tengo que hacer, mi jefe también sabe lo que tiene que hacer”, y viceversa. Así funcionarán como estándares para el entendimiento común y serán multiplicadores de las acciones del jefe para generar confianza mutua reduciendo el estrés y la fricción, porque las personas saben lo que tienen que hacer sin que se les diga cómo.

De esta manera, la cultura del elemento (recordemos aquí la definición de cultura) se fortalece a través de las relaciones que genera la aplicación de estos estándares, logrando así un ambiente de “equipo disciplinado” en vez de un régimen jerárquico rígido, donde se puede aplicar el MTM a través de sus principios.

Para llegar a la impartición de una OTM, es necesario primero entender la filosofía del MTM; sin la comprensión de esta particular cultura organizacional no es posible materializar esta metodología de conducción.

Habiendo entonces atravesado este camino, vayamos ahora a lo concreto.

LA CONDUCCIÓN A TRAVÉS DE OOTM

Debemos ahora centrar la atención sobre los cuatro principios del MTM que aún no hemos desarrollado:

♦ Conducir a través de OOTM

♦ Intención clara del jefe

♦ Aplicar iniciativa disciplinada

♦ Aceptar el riesgo calculado

Aquí se ve el principio “conducir a través de OOTM” como el resultante del proceso de utilizar los otros tres como una especie de “filtro”; yendo paso a paso, analizaremos cada uno de ellos.

APLICAR LA INICIATIVA DISCIPLINADA

Los términos iniciativa y disciplina son hartamente conocidos por los hombres de armas, pero en la conjunción de este principio hacen referencia a un aspecto de suma importancia en la cultura del MTM; cada integrante del elemento, a través de los PROCOMB, de la doctrina, de las órdenes impartidas y del conocimiento de sus capacidades y limitaciones, sabe hasta dónde puede y cuál es la máxima expectativa que de él se tiene para llegar al cumplimiento de la misión. La confianza que el jefe del elemento deposita en cada uno de sus subalternos también va en relación al nivel de iniciativa que estos puedan llegar a te-

ner. No es lo mismo otorgarle libertad de acción a un integrante de la organización proactivo y ejemplar que a uno pasivo y/o conformista.

En definitiva, la Iniciativa disciplinada no es otra cosa que adherirse a lo ordenado hasta darse cuenta de que esto no es aplicable a la situación en la que uno se encuentra (un nuevo elemento de juicio, una amenaza mayor, una oportunidad que debe ser aprovechada, etc.) y tomar una decisión acertada. ¿Cuál es el criterio para tomar esa decisión? Está materializado en el principio de la intención clara del jefe/comandante.

PROPORCIONAR UNA INTENCIÓN CLARA DEL JEFE/COMANDANTE

Se trata de una declaración simple, concreta y fácil de recordar relacionada al objetivo o resultado esperado de la operación, y es responsabilidad absoluta e indelegable del comandante.

Permite que la organización al completo tome la iniciativa disciplinada en cualquier contexto, siendo ése su cometido: fomentarla y darle relevancia.

Ahora bien, hacerlo requiere no sólo idoneidad intelectual y capacitación profesional; también es necesaria la práctica. No es lo mismo desarrollar y expresar una intención que elaborar todo un concepto de la operación para establecer el objetivo a lograr por determinado elemento; aquel que quiera ejercer el MTM, debe generar las condiciones para ejercitarse y comprobarse a sí mismo.

ACEPTAR EL RIESGO CALCULADO

El riesgo calculado es una exposición responsable y deliberada a un posible daño o pérdida, cuando quien conduce juzga el resultado en términos de cumplimiento de la misión con respecto al costo.

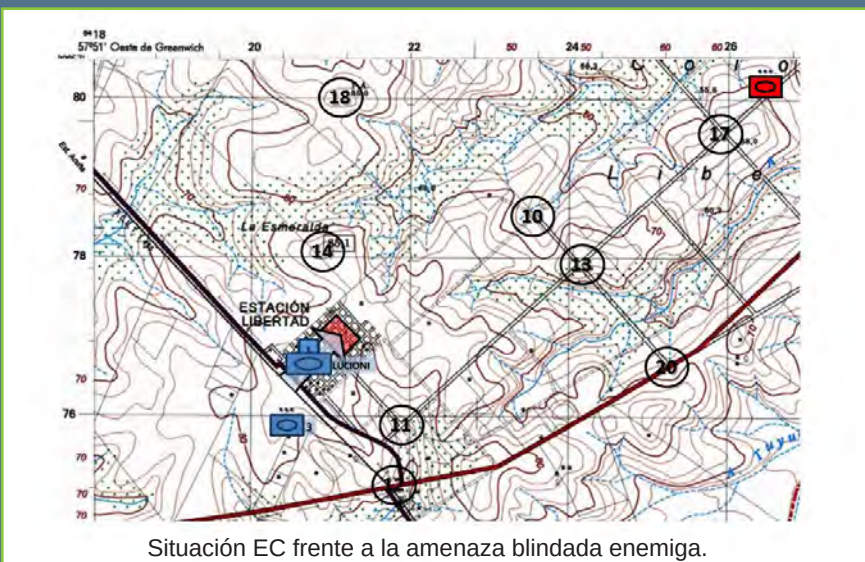
La realidad es que todo jefe acepta riesgos calculados al tomar decisiones, porque existe incertidumbre en todas las operaciones militares y, por lo general, es necesario para exponer o explotar las debilidades enemigas.

Para resumir, podemos plantear el dilema en una ecuación muy sencilla:

Estimación razonable + Aceptación intencional = Riesgo calculado

CONducir A TRAVÉS DE OOTM

El ADRP 6 – 0 “Mando Tipo Misión” del Ejército de EEUU define de esta manera las OOTM: “... son directrices que les enfatizan a los comandantes su-



Situación EC frente a la amenaza blindada enemiga.

bordinados los resultados que hay que alcanzar y no cómo deben hacerlo. Los comandantes usan las OOTM para proporcionar dirección y orientación, con el fin de centrar las actividades de las fuerzas en la consecución del objetivo principal, establecer prioridades, asignar recursos e influir en la situación; además, estas les proveen la máxima libertad de acción a los subordinados para determinar la mejor forma de cumplir las misiones”.

Después de haber interpretado toda la esencia del MTM, su filosofía, llegamos aquí al punto más importante del presente trabajo: el momento de establecer el cómo.

Un solo párrafo debe bastar para impartir una OTM, pero para concebirlo es necesario saber qué es lo que tiene que contener.

En la página anterior lo hemos ejemplificado con un equipo de combate (EC) en el desarrollo de una operación ofensiva: la misión del EC es conquistar un objetivo en una localidad; la 3ra sección de tanques (3ra Sec Tan) se encuentra ocupando una posición de bloqueo al Sur de la localidad, con la misión particular de impedir cualquier refuerzo enemigo proveniente del Sureste, a fin de permitir la conquista del objetivo por parte del EC. Durante el ataque, elementos de exploración de propia tropa detectan movimiento de blindados enemigos al Noreste de la localidad, y el J EC le imparte a la 3ra Sec Tan la siguiente OTM en forma radioeléctrica:

“Contacto de exploración con tanques colorados⁹, prosigo. Tres tanques avanzando por camino secundario dirección general PC 17 – 13 y más al Sur, en estos momentos, unidad desconocida, SK 105 A1, prosigo: ataque en dirección PC 17 para destruir cualquier elemento blindado colorado que intente avanzar hacia objetivo libertad, cambio”.

El J EC resolvió el problema de la amenaza blindada aplicando los principios del MTM de la siguiente manera:

- ♦ Apelando al ejercicio de la iniciativa disciplinada de la 3ra Sec Tan y expresando una intención clara: no dice cómo lo debe hacer, sólo da una “directiva” para lograr un “efecto” (atacar en una dirección determinada para destruir cualquier amenaza blindada que afecte la conquista del objetivo).
- ♦ Demostrando confianza mutua entre él y su jefe subordinado: supone, porque conoce al J 3ra Sec Tan, que elegirá el PROCOM más convenient-

te para cumplir la misión, materializando su intención.

- ♦ Aceptando un riesgo calculado: de acuerdo al informe recibido de la exploración, evaluó las capacidades y limitaciones del enemigo con las de la 3ra Sec Tan; considerada la “relación costo / beneficio”, imparte luego la orden dándole al J Sec los elementos de juicio suficientes para que resuelva cómo va a cumplir la misión.

CONCLUSIONES

La conducción de elementos blindados a través de OOTM, que será la norma para el desarrollo de prácticamente todas las operaciones en las que participen, no es un tema sencillo.

Independientemente del nivel en el que el jefe se encuentre parado, debe entender en profundidad cuál es el “espíritu” de una OTM; dicho de otra manera, si no está capacitado para llevar adelante su elemento en el cumplimiento de una misión con esta metodología, tarde o temprano caerá en el fracaso, cuyo costo es en vidas humanas (recurso de valor incalculable) y medios materiales de difícil reposición (blindados).

Quien quiera desarrollar el MTM en su organización, debe saber que se enfrenta a un desafío que no es fácil de lograr; como dijimos, se trata de un cambio cultural que requiere confianza mutua, desarrollo de la iniciativa y sentido de la disciplina en simultáneo. Esto no quiere decir que se diluya la jerarquía de la organización, por el contrario, este tipo de trabajo en equipo se debe dar dentro de los más estrictos estándares de conducta.

¿Cómo llevar a buen puerto este cambio? Implementarlo ya es cuestión de cada responsable, pero plasmemos algunos criterios que pueden ser útiles a la hora de tomar esta importante decisión:

EJERCITARSE

- Ponerse a prueba uno mismo en el ejercicio del MTM
- En guarnición y en el terreno

EQUIVOCARSE

- No hay margen de error “cero”
- Permitírsele al resto y dejarse asesorar

CONFIAR

- No se puede confiar en un jefe desconfiado
- Construir la confianza

NOTAS

¹ Se obviaron colocar los conceptos doctrinarios de exploración relativos a OTM por ser similares a los de tanques.

² Graff: Traducción del Alemán, “Conde”.

³ Reich: Traducción del Alemán, “Imperio”.

⁴ Blitzkrieg: Traducción del Alemán, “guerra relámpago”.

⁵ Operación ofensiva que buscará aprovechar plenamente una situación favorable (producto de un combate exitoso o de la detección de una vulnerabilidad en el dispositivo enemigo), y transformar un éxito local en un éxito de mayores proporciones.

⁶ Ejercitaciones que incluyen a todos los niveles del elemento (Cuadros y Tropa).

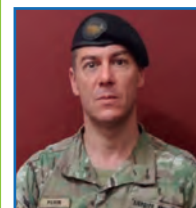
⁷ El fundamento de un PROCOMB debe estar en las Tablas de Adiestramiento Operacional, basadas en la doctrina vigente.

⁸ Ver “Tema Táctico” del BITTEC Nro 25.

⁹ Colorados: Fuerzas Enemigas.

BIBLIOGRAFÍA

- ♦ ADRP – 6 – 0 “Mando Tipo Misión” / Ejército de EEUU.
- ♦ Manual de la Guerra de Maniobras / William S. Lind / Biblioteca del Oficial – Círculo de Oficiales del Ejército / Edición 1994.
- ♦ “El Schwerpunkt de Clausewitz: Mal traducido del alemán y malentendido en inglés.” / Doctor Milan Vego / Military Review – Mayo-Junio 2007.
- ♦ “El mando tipo misión en el siglo XXI. Un buen equilibrio” / Teniente Coronel Matthew T. Archambault, Ejército de EEUU / Military Review – Segundo trimestre 2018.
- ♦ “Revitalizando el mando tipo misión en el Ejército” / General Stephen J. Townsend, Ejército de EEUU / Military Review – Octubre 2019.
- ♦ ROD – 02 – 01 “La Caballería, Conceptos Básicos de Empleo” / Edición 2016.
- ♦ ROP – 00 – 04 “Conducción de la Brigada Blindada” / Edición 2016.
- ♦ ROP – 02 – 01 “Regimiento de Caballería de Tanques” / Edición 2001.
- ♦ ROP – 02 – 08 “Escuadrón de Tanques y Tanques Ligeros” / Edición 2001.
- ♦ ROP – 02 – 11 – II “Sección de Tanques” / Edición 2015.



**Capitán
Guillermo
Adolfo
Perín**

Licenciado en Administración. Posee la aptitud especial de blindados y la capacitación especial de maestro de equitación. Actualmente se desempeña como profesor y auxiliar del Departamento Doctrina de la Escuela de Caballería.