



Trabajo de fuerza : mejorar el sistema de incorporación y el desempeño de los agentes de inteligencia al servicio de las Fuerzas Militares

Rene Morales Parra

Trabajo de grado para optar al título profesional:

Curso de Estado Mayor (CEM)

Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"

Bogotá D.C., Colombia

2005

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA



TRABAJO DE FUERZA

**MEJORAR EL SISTEMA DE INCORPORACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS
AGENTES DE INTELIGENCIA AL SERVICIO DE LAS FUERZAS MILITARES**

Mayor RENE MORALES PARRA
Mayor GONZALO GARCÍA LUNA
Capitán de Corbeta HARRY AVILA
Curso CEM-2005

Director
Capitán de Fragata. RICARDO HURTADO CHACON
Tutor temático

Bogotá DC.
29 de agosto de 2.005

Nota de aceptación:

Utal para su
aprobación en la

Firma del jurado

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá DC., 29 de agosto de 2005

**A la memoria de los hombres y mujeres de
Inteligencia de las Fuerzas Militares caídos
en defensa de la libertad.**

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1 JUSTIFICACIÓN	16
2. OBJETIVOS	17
2.1 OBJETIVO GENERAL	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
3. ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO	18
3.1 CONFORMACIÓN DE LA INTELIGENCIA MILITAR EN COLOMBIA	18
3.2 HISTORIA DE LAS INCORPORACIONES DE AGENTES DE INTELIGENCIA DE ACUERDO A SU PERFIL PROFESIONAL	21
3.3 INCORPORACIONES DE “AGENTES DE INTELIGENCIA” EN LAS ORGANIZACIONES TERRORISTAS ACTORES DEL CONFLICTO INTERNO.	23

3.3.1	Que dicen las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) de los agentes de inteligencia	23
3.3.1	Que dice el Ejército de Liberación Nacional (ELN) de los agentes de inteligencia	24
3.3.2	Que dicen las Fuerzas Armadas Revolucionarias Comunistas (FARC) de los agentes de inteligencia	29
3.4	LEGISLACIÓN COLOMBIANA RESPECTO A LA LEGITIMIDAD DE LA ACTIVIDAD DE INTELIGENCIA Y CRITERIOS RESPECTO AL RECLUTAMIENTO DE AGENTES DE INTELIGENCIA	31
3.4.1	Sentencias de la corte constitucional que tienden a legitimar la actividad de la inteligencia Militar	32
3.4.1.1	Sentencia No. T-444 del 07-jul-92	33
3.4.1.2	Sentencia No. T-525 del 18-Sep-92	33
3.4.2	Estatuto y régimen prestacional del personal civil con especialidad de agente de inteligencia y contrainteligencia de las fuerzas militares	34
3.4.3	Proyecto ley de inteligencia y contrainteligencia	34
3.5	LEGISLACIÓN LATINOAMERICANA RESPECTO A LA ACTIVIDAD DE INTELIGENCIA	35
3.5.1	Legislación en Chile. Ley 19.974 DEL 27-09-04	35

3.5.2	Legislación en Argentina. Ley No. 25.520/2000	36
3.6	OTRAS LEGISLACIONES RESPECTO A LA ACTIVIDAD DE INTELIGENCIA EN EUROPA, ASIA Y NORTEAMERICA	36
3.6.1	Ley de inteligencia en Europa (España). Ley 11 del 06 de mayo de 2002	36
3.6.2	Resumen ley de operaciones de inteligencia en Asia (China) (26-03-03)	39
3.6.3	Análisis legislación de inteligencia en Norte América (Estados Unidos)	41
4.	ENCUESTA DE VERIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO PARA AGENTES DE INTELIGENCIA	42
4.1.	IDENTIFICACIÓN Y OBJETIVO	42
4.2.	INDICADORES A MEDIR	42
4.2.1	Variables demográficas	42
4.2.2	Percepción del nuevo estatuto laboral	42
4.2.3	Bienestar	43
4.2.4	Motivación	43
4.2.5	Rango calidad de vida	43

4.2.6	Seguridad de Personal.	43
4.3.	METODOLOGÍA EMPLEADA	43
4.3.1.	Presentación del programa	43
4.3.2.	Aplicación instrumento de medición área académica	43
4.3.3.	Aplicación instrumento medición de la capacitación y su aplicación	43
4.3.4.	Entrevista grupal	43
4.3.5.	Entrevista individual	43
4.3.6.	Retroalimentación a los Comandantes de las Unidades evaluada.	43
4.4.	INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	43
4.4.1.	DIAGNÓSTICO GENERAL	43
4.4.1.1.	VARIABLES DEMOGRÁFICAS	43
4.4.1.2	PERCEPCIÓN DE NUEVO ESTATUTO	46
4.4.1.3	BIENESTAR	47
4.4.1.4	MOTIVACION	48

4.4.1.5 RANGO DE CALIDAD DE VIDA	50
4.4.1.6 SEGURIDAD DE PERSONAL	51
4.5 ANALISIS DE LAS ENCUESTAS	52
4.6 INTRODUCCIÓN FORMATO DE ENCUESTA	54
5. EVALUACION TALENTO HUMANO AGENTES DE INTELIGENCIA	55
6. CONCLUSIONES	58
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	63

LISTA DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1.	Estadística; variables demográficas de los agentes de inteligencia	45
Figura 2.	Complemento; variables demográficas de los agentes de inteligencia	46
Figura 3.	Percepción de los agentes de inteligencia ante un nuevo estatuto	46
Figura 4.	Percepción de bienestar de los agentes de inteligencia	47
Figura 5.	Percepción de la motivación en los agentes de inteligencia	49
Figura 6.	Calidad de vida de los agentes de inteligencia	50
Figura 7.	Seguridad en los agentes de inteligencia a cubierto	51
Figura 8.	Ubicación de los agentes de inteligencia por unidades	55
Figura 9.	Distribución geográfica de los agentes de inteligencia	56
Figura 10.	Nombramientos y retiros de agentes de inteligencia	57

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Formato de perfil profesional del agente de Inteligencia	63
Anexo B. Artículo 33 del Estatuto de régimen disciplinario de las AUC	69
Anexo C. Apartes Plan Estratégico ELN capítulo de inteligencia	71
Anexo D. Apartes cartilla de inteligencia de la ONT-FARC	75
Anexo E. Apartes sentencias No. T-444 del 07-JUL-92 y T-525 DEL 18-SEP-92	82
Anexo F. Proyecto estatuto y régimen prestacional del personal civil con especialidad de agente de inteligencia y contrainteligencia de las fuerzas militares.	93
Anexo G. Proyecto de ley de inteligencia y contrainteligencia No. 216/04	146
Anexo H. Ley de inteligencia de Chile No. 19.974 DEL 27-09-04	155
Anexo I. Legislación de inteligencia en Argentina. Ley No. 25.520/2000	176
Anexo J. Legislación de inteligencia en Europa (España). Ley 11 del 06-05-02	193
Anexo K. Análisis historia de la legislación de inteligencia en EEUU	208
Anexo L. Formato de encuesta para agentes de Inteligencia	256

GLOSARIO

- Agente de Inteligencia:** Persona capacitada y entrenada para ejecutar labores de búsqueda de información.
- Autodefensas:** Grupos de la población civil organizados y orientados a defender unos intereses comunes.
- MBI:** Medios de Búsqueda de Información; Es el conjunto de agentes, agencias y fuentes con los cuales cuenta un jefe de inteligencia para desarrollar tareas de recolección de información.
- Agencia:** Estructura organizacional especializada que puede proveer información de interés para la Inteligencia Militar.
- Fuente:** Persona, cosa o actividad de la cual se puede obtener información útil para la producción de inteligencia, puede estar o no, bajo control propio.
- Infiltración:** Es la técnica mediante la cual se coloca un agente de inteligencia dentro del blanco de interés.
- Penetración:** Es la técnica de cubrir las actividades y obtener información de un blanco mediante el empleo de personas (normalmente reclutadas) ubicadas en el mismo blanco y perteneciente a él.

Información:	Es un conocimiento específico o dato de interés normalmente parcial sobre personas, acciones, lugares y cosas que no han sufrido un proceso intelectual sirve para la producción de inteligencia.
Inteligencia Militar:	Es el producto resultante de recolectar, evaluar e interpretar la información disponible que ofrece valor inmediato o potencial para el planeamiento y conducción de operaciones militares.
Autoritarismo:	Presión que ejerce un grupo o una persona para lograr el apoyo de la población civil.
BRM'S:	Bases revolucionarias de Masas.
Confrontación:	Enfrentamiento entre dos fuerzas.
Colectivo:	Organización de carácter político conformado por varias personas con el fin de desarrollar una actividad determinada.
Conspirar:	Acción de engañar al enemigo.
DRU:	Dirección Revolucionaria Unificada.
Embriones:	Elementos fundamentales para la conformación de grupos de masas a favor de la organización terrorista.
Estrategia:	Modo de dirigir un asunto, una batalla o una guerra.
Frente:	Grupo de aproximadamente 45 hombre que cuenta con una organización política y militar, y cubre un área determinada.

G.P.P.:	Guerra Popular Prolongada.
Ideología:	Visión propia y subjetiva del orden, conjunto de ideas de una organización.
Militante:	Persona que hace parte de un movimiento.
Movilización:	Ponerse en acción o en pie de guerra.
MPA:	Movimiento Político Amplio.
OPM:	Organización política de masas.
Plenum:	Reunión de los Miembros de la Dirección Nacional.
Retaguardia rural:	Zonas consolidadas que representan cierta seguridad al frente.
Revolución:	Cambio o intento violento de cambio en las instituciones políticas.
TPO:	Trabajo Político Organizativo.
Vanguardia:	Parte del grupo armado que precede al resto.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es determinar cuál es el desempeño del personal civil que se incorpora a las Fuerzas Militares para prestar sus servicios en la Inteligencia Militar. De igual forma se busca generar el conocimiento, la conciencia y el fundamento para mejorar el desempeño y empleo de los agentes de inteligencia Militar, de modo que se logre potenciar sus capacidades tendientes a contrarrestar la amenaza narcoterrorista que representan las organizaciones armadas que vienen desestabilizando a la nación.

Para lograr el anterior objetivo se hizo necesario un estudio pormenorizado de los antecedentes de la inteligencia Militar en Colombia, de los primeros agentes de inteligencia Militar, de los primeros procesos de incorporación, de los criterios para dichas incorporaciones, de la normatividad existente respecto a la legalidad de la actividad de inteligencia y del reclutamiento de agentes de inteligencia; de la normatividad de inteligencia a nivel internacional. Así mismo se desarrolló una completa encuesta con los agentes de inteligencia respecto a su actividad laboral actual, sus resultados, sus expectativas y errores observados durante el desempeño de su labor.

El presente trabajo puede ser tomado como base para el desarrollo de una completa legislación de inteligencia que normatice la actividad y a la vez proteja a quienes se desempeñan en esta labor, pues en las actuales circunstancias los agentes de inteligencia viven un vacío legislativo que no los ubica, ni como miembros de una de las armas del Ejército, ni como civiles al servicio de la fuerza. Tampoco se tiene claridad respecto a la protección jurídica que los cobijaría en caso de transgredir las normas al momento de desarrollar la búsqueda de información. Después de este concienzudo análisis se lograron obtener importantes conclusiones y recomendaciones tendiente a solventar el problema de investigación y a cumplir con el objetivo del trabajo investigativo.

INTRODUCCIÓN

La optimización en el empleo del recurso humano, sin duda alguna es una de las herramientas mas eficaces para el éxito de cualquier organización de derecho público o privado, de prestación de servicios o de generación de productos; máxime cuando se trata de la base en la organización de inteligencia Militar, en un país, como Colombia, en el que la intensidad de la amenaza terrorista exige el total comprometimiento de sus componentes.

Sin embargo, la optimización en la utilización del recurso humano depende en gran parte de un adecuado proceso de selección que permita, ubicar a los agentes de inteligencia de acuerdo a sus capacidades, personales, profesionales y el acceso a la información que se requiere como materia prima para la producción de inteligencia.

A través de un completo diagnóstico, este trabajo pretende mostrar a la comunidad académica, doctrinaria y en general a toda la comunidad de las Fuerzas Militares, cómo los civiles incorporados a la institución militar como agentes de inteligencia, ingresan sin un adecuado proceso de selección y por lo tanto su producción en las redes de búsqueda no es la esperada, ni acorde a las expectativas de la situación actual en Colombia.

¿Realmente se puede afirmar, que los agentes de inteligencia pertenecientes a las Fuerzas Militares cumplen una labor eficaz, de recolección de información oportuna y veraz que permite producir inteligencia, para el apoyo de las operación tácticas que generan resultados operacionales de gran impacto a nivel nacional, o que desestabilicen las organizaciones terroristas en Colombia?; o por el contrario, son personas que a pesar de haber ingresado hace mucho tiempo a la Institución no han producido los resultados esperados.

De una u otra forma, el estudio dejará al descubierto la situación actual del desempeño de los agentes de inteligencia y propondrá una solución viable para mejorar dicho desempeño.

1. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Ha sido de utilidad para la inteligencia militar el desempeño de los agentes de inteligencia al servicio de las Fuerzas Militares?

1.1 JUSTIFICACION.

En la década de los 90 la Inteligencia Militar sufrió grandes cambios en la estructura de las Fuerzas Militares; en la Armada Nacional y la Fuerza Aérea, se empezaron a incorporar civiles como Agentes de Inteligencia y en el Ejército Nacional se observó un crecimiento repentino del número de personas que sin ninguna preparación previa, ingresaban a engrosar las filas de la Inteligencia Militar. Para nadie es un secreto que cualquier entidad que crezca desmesuradamente sin atender parámetros definidos de preparación y selección, puede observar a corto, mediano y largo plazo, inconvenientes en el desempeño de sus integrantes y por lo tanto en la efectividad de sus procesos.

Consultadas algunas fuentes con amplia experiencia en el área de Inteligencia Militar, permiten establecer preliminarmente, que existe un problema de calidad en la producción de los agentes de inteligencia que no contribuye eficazmente al cumplimiento efectivo de la misión de las Fuerzas Militares. En la realidad actual del conflicto y previendo su intensificación en el corto plazo, es preciso determinar con exactitud cuales son los factores preponderantes en la baja calidad de la producción de los agentes de inteligencia. Entre otros, se debe estudiar el proceso de incorporación, preparación intelectual, preparación profesional al interior de las Fuerzas, manejo del talento humano, perfiles, etc. Hay un problema que afecta la base del talento humano en la estructura de la Inteligencia de las Fuerzas Militares, que se traduce en falta de acceso a la información y baja calidad en la producción de inteligencia. La estructura existe y es funcional pero el problema persiste en el producto final.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Mejorar el sistema de incorporación y el desempeño de los agentes de inteligencia al servicio de las Fuerzas Militares

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 2.2.1 Identificar la realidad laboral del personal civil que se desempeña como Agentes de Inteligencia.
- 2.2.2 Evaluar el desempeño de los Agentes de Inteligencia Militar
- 2.2.3 Establecer si el sistema de incorporación de agentes de inteligencia, es el más adecuado teniendo en cuenta la delicada actividad que van a desempeñar.
- 2.2.4 Determinar procedimientos para mejorar la efectividad de los Agentes de Inteligencia.

3. ANTECEDENTES Y MARCO TEORICO

3.1 CONFORMACIÓN DE LA INTELIGENCIA MILITAR EN COLOMBIA

Fue en la campaña libertadora, donde el General SIMÓN BOLIVAR, utilizó el servicio de Inteligencia como factor decisivo en el éxito de su gesta emancipadora. La subestimación del enemigo y la falta de apreciación acerca de las actividades realizadas por los patriotas, llevaron a Barreiro a fracasar en su empeño de imponernos el yugo español. La situación de la Inteligencia Militar a través de la historia nacional, pone de presente el orgullo que para el Ejército colombiano significa contar actualmente con una selecta Unidad dedicada a la búsqueda de información y producción de inteligencia, de la cual se carecía

Con la llegada de los veteranos de la Guerra de Corea, en la década de los 60's, inició el proceso de investigación y estudio de los diferentes métodos, técnicas y procedimientos planteados por la Inteligencia Militar, los cuales empezaron a ser aplicados hacia 1963, cuando se crearon los primeros “Destacamentos” del ramo, en las ciudades de Bogotá, Cúcuta y Barranquilla, bajo la Dirección del Departamento E-2 del Comando del Ejército.

Ante la necesidad de contar con una Unidad especializada en labores de Inteligencia, el Comando del Ejército mediante disposición No. 020 del 02 de Noviembre de 1964, crea la Escuela de Inteligencia, esta Unidad estaría bajo el mando del Señor Mayor Calixto Cascante Parra y la parte académica, funcionaba como Inspección de Estudios a cargo del Señor Capitán Gustavo Molina Restrepo.

El día 19 de Septiembre de 1965, por disposición del Comando del Ejército, se trasladó el Batallón de Inteligencia de la Escuela de Artillería a las antiguas instalaciones del Hospital Militar, localizadas en el Barrio San Cristóbal Sur.

A partir del 21 de Enero de 1966, la Escuela amplia las fronteras de preparación, dando inicio al primer curso de Defensa Contra Métodos de Entrada y Defensa Contra Equipo Acústico, para Suboficiales; dos meses más tarde se impartieron dichos cursos a un personal de Oficiales.

El interés por perfeccionar cada vez más al hombre de Inteligencia y en procura de obtener mejores resultados operacionales, llevaron a la realización del primer curso de Agentes Especializados en Inteligencia, conformado por 21 Suboficiales del Ejército Nacional, desde el 04 de Marzo de 1966.

A partir del 19 de Febrero de 1968, se desarrolla el primer Curso Mixto Especial de Interrogadores conformado por Oficiales y Suboficiales del Ejército Nacional, bajo la dirección del Señor Mayor Oscar Botero Restrepo, Comandante del Batallón de Inteligencia y del Señor Capitán Eduardo Noriega Peralta, Inspector de Estudios.

El 17 de Febrero de 1972, se inicia el primer curso de Fotografía Técnica, bajo orientación del entonces Comandante del Batallón de Inteligencia, Señor Teniente Coronel Pedro Nel Molano Vanegas.

Entre el 22 de agosto y el 23 de diciembre de 1975, siendo Comandante del Batallón de Inteligencia el Señor Teniente Coronel Hernando Camilo Zúñiga Chaparro e Inspector de Estudios el Señor Mayor Hernán Torres Barrera, se desarrolla el primer curso de Agentes de Inteligencia para el personal civil al servicio de las Fuerzas Militares, buscando ampliar las Redes de Inteligencia con personal especializado en la búsqueda de información.

A partir del 17 de Octubre de 1978, el Batallón de Inteligencia al mando del Señor Teniente Coronel Harold Bedoya Pizarro, recibe el primer Curso Internacional de Analista Interrogador para Oficiales, difundiendo de esta manera la doctrina de Inteligencia a los países de Argentina, Ecuador, Nicaragua y Panamá, logrando un alto nivel de enseñanza, lo cual repercutió notablemente en el prestigio de la Institución, de tal manera que, seis meses

más tarde, el 20 de Abril de 1979 se extiende la invitación para realizar el primer curso de Analista e Interrogador para Suboficiales, en el cual participa el Señor Sargento Segundo Anabalón Urtano Arias, perteneciente al Ejército de la República de Chile. En los cursos internacionales realizados con posterioridad tendrían cabida Oficiales y Suboficiales de Argentina, Chile, Venezuela, Panamá, Salvador, Guatemala, Uruguay, Ecuador.

A partir del 18 de Enero de 1980, bajo la dirección del Señor Teniente Coronel Jaime Ruiz Barrera, se inicia el primer curso de Jefes de Red y agentes de Control.

Ante desarrollada por la Inspección de Estudios del Batallón de Inteligencia, el Comando General de las Fuerzas Militares, mediante disposición No. 021 del 29 de septiembre de 1982, le da el carácter de Unidad Especial (Escuela), nombrando como Comandante al Señor Mayor Jorge Hernando Rodríguez González.

A partir del 18 de Junio de 1984, bajo la dirección del Señor Mayor Jorge Pineda Carvajal, Inspector de Estudios del Batallón de Inteligencia, se inicia el primer Curso de Inteligencia Técnica para Suboficiales, con lo cual, el Comando del Ejército buscaba darle un mayor impulso al empleo de los medios técnicos en el desarrollo de las Operaciones de Inteligencia, dando un importante paso en la era de la tecnología.

Mediante Resolución No. 612 de 1985, son aprobadas las Disposiciones No. 002 del 24 de Enero de 1985 del Comando del Ejército y No. 003 del 01 de Febrero de 1985 del Comando General de las Fuerzas Militares, por medio de las cuales se crea el batallón escuela de inteligencia y contrainteligencia brigadier general Ricardo Charry Solano, el cual cumplía funciones de doctrina y operacionales, pues a la vez impartía instrucción y maneja las diferentes redes de inteligencia que operaban a nivel nacional.

El Mando militar, mediante la Directiva Permanente No. 00055 del 10 de mayo de 1991, tomó la decisión de transformar la Inteligencia en arma de apoyo para el combate.

Con el paso de los años la Divisa Azul ha logrado posicionar la Inteligencia Militar como un elemento esencial para el planeamiento de cualquier actividad sea de tipo operacional o administrativo. Su efectividad ha demostrado que el conocimiento de las actividades del enemigo actual o potencial es indispensable para obtener la victoria, garantizar la existencia de la democracia y la evolución de una sociedad en constante cambio.

3.2 HISTORIA DE LAS INCORPORACIONES DE AGENTES DE INTELIGENCIA DE ACUERDO A SU PERFIL PROFESIONAL.

Es de resaltar que la institución creó perfiles para todo los integrantes del Arma de Inteligencia Militar, oficiales y suboficiales, excepto para el personal civil que debía laborar en el arma, de tal forma que la incorporación de este personal se rigió con los parámetros establecidos para el personal civil de las áreas administrativas. Nunca se tuvo en cuenta criterios tan importantes para la labor de inteligencia como son el acceso y ubicación. Esta falta de normatividad y la emisión de órdenes sin criterio conllevaron a una incorporación masiva de personal que en realidad no aportaba mucho a la labor de inteligencia. Tal fue el caso que en los años 1991 y 1992, se ordenó a todas las unidades militares reclutar mínimo cuatro civiles para que ejercieran como agentes de inteligencia, situación que fue aprovechada para vincular a familiares de mandos militares y en muy pocos casos a verdaderos agentes de inteligencia. Esta incorporación masiva sirvió para vincular a familiares y amigos de los comandantes de turno, pues lo importante era cumplir con la cuota de reclutamiento. A través de los años se lograron algunas incorporaciones exitosas que conllevaron a importantes resultados operacionales, sin embargo fueron casos aislados y cuando realmente la Fuerza necesito la incorporación de verdaderos agentes de inteligencia, las plazas o cupos ya estaban copados y fue imposible hacerlo.

Solo hasta el año 2003, se elaboró un perfil básico del agente de inteligencia, sin embargo tampoco se tuvieron en cuenta criterios que ya habían hecho carrera desde hace diez años en la inteligencia Militar y que habían demostrado su eficacia a través de la experiencia, y que tenían que ver con la ubicación, acceso al área, acceso al blanco, nivel de acceso a la

estructura delincencial, conocimiento del blanco de interés y otros que adelante se desarrollarán. A continuación se anexa el formato desarrollado por la escuela de inteligencia, respecto al perfil de profesional del agente de inteligencia*.

Del perfil profesional para el agente de inteligencia elaborado por la escuela de inteligencia, se coligen varias ideas importantes, primero que un solo perfil no solventa la calidad del agente de inteligencia requerido para desarrollar la labor, pues en primer lugar se debe determinar el campo, la zona y el tipo de inteligencia que se requiere recolectar. Por ejemplo el perfil del agente de inteligencia de una red externa, no puede ser el mismo que se requiere para infiltrar o penetrar redes de narcotráfico y el de este no puede ser igual al que se requiere para acceder a estructuras terroristas. Tampoco puede ser igual el perfil de un agente de inteligencia para acceder a estructuras delincuenciales rurales, que el de un agente para acceder a organizaciones armadas urbanas. También se hacen necesarios agentes de inteligencia para acceder a medios técnicos, tales como hacker`s.

En el perfil se limita al agente de inteligencia como ciudadano colombiano, lo que nos lleva a concluir que hemos olvidado la inteligencia estratégica o externa y es posiblemente de este frente de donde se cierna la mayor amenaza en un futuro cercano.

De igual forma es importantísimo el discriminar entre un agente de inteligencia y un empleado civil al servicio de la inteligencia, pues todo el personal que labora en las unidades de inteligencia fue dado de alta como agentes de inteligencia, cuando en realidad no cumplen con las características operacionales para desarrollar esta labor. Tanto la secretaria, como la analista y la señora de servicios generales están dadas de alta como agentes de inteligencia. Esto ha contribuido de manera dramática a que las plazas para agentes de inteligencia estén copadas. Se hace imprescindible que está personas pasen en el escalafón a figurar como lo que realmente son y discriminar con exactitud quien cumple

* Ver anexo A, formato de perfil profesional desarrollado por la escuela de inteligencia y contrainteligencia del Ejército; Brigadier General Charry Solano.

requisitos y funciones como agente de inteligencia y quien como empleado civil al servicio de la inteligencia.

Otra de las conclusiones surgidas del análisis de los antecedentes, los métodos de reclutamientos utilizados y el perfil anteriormente visto es que se hace necesario un marco legal que proteja a los agentes de inteligencia en el desarrollo de su labor, pues si un agente se infiltra en un red de narcotráfico, de lógica tendrá que desarrollar actividades delictivas de diferente tipo para obtener información y en la actualidad no existe ninguna reglamentación que prevea este tipo de casos y proteja a los agentes, a tal punto que son muchos los agentes que actualmente están privados de la libertad por el desarrollo de su labor.

De igual forma se hace necesario el facilitar la desvinculación del agente de inteligencia cuando haya perdido las características que lo llevaron a convertirse en tal o escalaforarlo como civil al servicio de la inteligencia.

3.3 INCORPORACIONES DE “AGENTES DE INTELIGENCIA” EN LAS ORGANIZACIONES TERRORISTAS ACTORES DEL CONFLICTO INTERNO.

Ante todo se hace necesario empezar por el concepto y doctrina con que cuenta el enemigo respecto al reclutamiento de sus “agentes de inteligencia”, pues contrario a lo que se pudiera pensar, los diferentes grupos terroristas han evidenciado y palpado en sus documentos ideas claras respecto a las características y funciones que deben desarrollar sus fuentes de información.

3.3.1 Que dicen las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) de los agentes de inteligencia:

Durante la segunda conferencia de las autodefensas Unidas, realizada el 05 de abril del año 2000, se promulgo el “estatuto de régimen disciplinario de las AUC”, en dicho estatuto se

categorizaron y asignaron responsabilidades a cada uno de los escalones de mando de la organización delictiva. Allí se determinó que el máximo escalón de mando sería el estado mayor conjunto; “TITULO TERCERO: Estructura, mando y conducción, artículo 32: ESTADO MAYOR CONJUNTO. Es máximo órgano de dirección y conducción de la Organización. Sus disposiciones y directrices son de obligatorio cumplimiento y está conformado por:

- 1.- El jefe de los Estados Mayores Conjunto que a su vez es el Comandante General de las Autodefensas Unidas de Córdoba y Urabá.
- 2.- Los Comandantes de los Estados Mayores Regionales.
- 3.- La estructura política de la Organización”.

Como se evidencia en este artículo el estado mayor conjunto es el máximo escalón de mando y es justamente a este ente a quien se le asigna la responsabilidad de la labor de inteligencia, veamos lo que dice el artículo, el 33*: “FUNCIONES DEL ESTADO MAYOR CONJUNTO; en su punto No. 6:

6.- Disponer la constitución y el funcionamiento de las Comisiones para la ejecución de tareas de inteligencia, instrucción, abastecimientos, recaudo de fondo y en general las que requieren el desarrollo de los objetivos propios de la naturaleza de la Organización.

3.3.2 Que dice el Ejército de Liberación Nacional (ELN) de los agentes de inteligencia.

El documento más importante durante la historia del ELN, fue el denominado plan estratégico, desarrollado para tener una vigencia de 10 años desde 1997, hasta el 2007 (aún vigente), en este documento se proponía toda la estrategia del ELN para desarrollar su

* Ver anexo B, Artículo 33 del estatuto de régimen disciplinario de las AUC.

esquema de guerra popular prolongada, al cabo del cual supuestamente se debería acceder al poder a través de las armas. El plan trata todos los tópicos que contemplaría un plan de guerra actual de cualquier ejército regular, desde lo más simple, hasta sus tácticas y financiamiento. Se debe resaltar que aunque las FARC tienen bastante experiencia y doctrina respecto al desarrollo de actividades de inteligencia delictiva, es el ELN, quien ha generado el plan más completo y concreto en este sentido*.

En el sexto punto de importancia de dicho plan estratégico el ELN trata el asunto de la inteligencia y contrainteligencia; así:

“Consolidar en todas las estructuras equipos de "inteligencia operativa.

Fortalecer los equipos de escaneo.

Consolidar un equipo de "inteligencia nacional".

Plasmar un plan de infiltración en todos los campos (Ideológico, político y militar)".

Así mismo plantean la forma de neutralizar la eficiencia del Ejército y dentro de ello explícitamente las actividades de inteligencia militar:

Desarrollar la confrontación integral

Infiltrar Unidades Militares.

Priorizar golpear las cabezas intelectuales, promotores y financiadores del paramilitarismo.

Mantener y consolidar presencia activa en las zonas de influencia actual.

Destrucción de redes y contactos de inteligencia de las FF.AA.

Conciente como es el ELN que, de una buena inteligencia depende un excelente éxito operacional, en el mismo plan desarrolló un programa detallado que iba desde el año 1997, hasta el año 2007 y que buscaba una real y adecuada estructuración de su sistema de

* Ver anexo C, Aparte de inteligencia plan estratégico ELN

inteligencia delictiva, el cual se transcribe a continuación y que cuenta con la numeración del documento original:

“Modelo de plan de inteligencia hasta el año 2000:

Diagnostico inicial:

Presencia o ausencia de informaciones conocimientos y valores dentro de la fuerza.

Gente que potencialmente pueda realizar el plan de actividades.

Recursos materiales y financieros disponibles para el plan.

Objetivo principal:

Dar un salto cualitativo en la seguridad, defensa y conocimiento del enemigo que permita elevar la efectividad de la organización en la guerra.

Objetivos específicos:

Elevar la crítica, la vigilancia interna y la aplicación de medidas.

Incrementar la capacitación y valoración de esta actividad como un instrumento.

Cualificar la realización de inteligencia operativa y táctica.

Generar una estructura inicial de inteligencia en el Frente.

Aumentar la capacidad de análisis de los mandos.

Ganar una construcción más en secreto de todo el acumulado.

Mejorar la protección de las masas, del combatiente y de los dirigentes.

Perfeccionar el control de las zonas de influencia.

Preparar la fuerza para resistir la ofensiva terrorista enemiga.

Proyecto 1: dirección general:

Diseño y elaboración del plan.

Selección del responsable de inteligencia.

Establecer tiempos y medios de control.

Proyecto 2: educación

Cursillos, talleres, planes de estudio, videos, campañas.

Artículos en periódicos y boletines, denuncias, propaganda armada.

Espacios radiales.

Proyecto 3: organización

Selección y prueba de los integrantes y de los responsables.

Plan de creación de redes, equipo centralizador, equipo de rastreo radial.

Diseño y construcción de los medios y métodos de contacto.

Fijar formas y reglamentos de comunicación.

Elección y aplicación de coberturas.

Definir formas y responsabilidades de atención al personal.

Asignación y reglamentación del uso de los recursos técnicos y financieros.

Proyecto 4: búsqueda de información.

Establecer sistema y reglamento para rendir informes.

Fijar normas para verificar y actualizar informes.

Definir en cada etapa en qué centrar la obtención de información.

Asignar metas de consecución a cada persona u organismo.

Hacer inventario y reordenar las fuentes de información.

Proyecto 5: procesamiento de información.

Centralizar y ordenar toda la información existente.

Hacer una primera racionalización sobre el acumulado informativo del frente.

Proyecto 6: vigilancia externa.

Establecer sistema de alerta temprana.

Censos a la población y clasificarla según su cercanía a la CGSB.

Aplicar criterios de control de población y de armas.

Construir mecanismos de reacción inmediata, de masas y de vanguardia.

Tener órdenes permanentes para hacer detenciones de personal peligroso.

Proyecto 7: control interno.

Resolver prontamente los malestares y casos de descomposición.

Investigar casos de disociación y grupismo.

Aplicar estrictamente los filtros para reclutar.

Construir costumbres de exigencia, crítica y vigilancia revolucionaria.

Mantener un control sobre los retirados del frente.

Tener en secreto los campamentos, vías y corredores internos.

Seguimiento y control operativo en casos críticos.

Proyecto 8: protección personal.

Exigir disciplina en primera instancia a los mandos.

Trasladar gente a frentes distintos al de su procedencia.

Planificar y hacer en secreto los desplazamientos de dirigentes.

Compartimentar y hacer en zona interna las visitas familiares.

Trasladar a zona interna la atención de salud.

Conformar equipos de protección para momentos críticos.

Planificar como un operativo la salida de gente del frente.

Mantener controles sobre el personal que esté fuera del área del frente.

Proyecto 9: operaciones.

Penetrar filas enemigas, disuasión, captura, detención.

Seguimientos, cuestionarios de obtención de información.

Detección del trabajo dirigido desde el enemigo.

Proyecto 10: base de operaciones.

Apoyar construcción de retaguardia para funcionamiento permanente.

Asegurar información acumulada y recursos.

Desarrollar capacidades para mantener prisioneros de guerra”.

En resumen, del anterior postulado se evidencia que la ONT-ELN, fue conciente de la falta de estructuración de un sistema de inteligencia y por lo mismo se decidió a elaborar un plan que le permitiera posicionarse operacionalmente ante sus eventuales enemigos; Fuerza Pública, autodefensas y FARC. Por lo anterior en su plan estratégico elabora un capítulo dedicado exclusivamente a la forma en que el ELN vislumbraba el futuro en cuanto a su labor de inteligencia. Es de resaltar que el plan es realmente bueno sin embargo otras consideraciones de tipo estratégico y posicional lo han llevado al fracaso.

3.3.3 Que dicen las Fuerzas Armadas Revolucionarias Comunistas (FARC) de los agentes de inteligencia.

A pesar que el plan estratégico del ELN, plantea de manera concreta la forma de articular su sistema de inteligencia delictiva, ha sido la ONT-FARC, quien realmente ha tratado de darle aplicabilidad a su doctrina, la cual valga decir que cuenta con gran amplitud y en mucho de sus apartes corresponde a la adaptación de la doctrina Militar. Es así como las FARC, ha desarrollado un documento que trata exclusivamente del desarrollo de actividades de inteligencia el cual han denominado “Cartilla de inteligencia Militar”, de la que posteriormente transcribiremos algunos de los apartes de mayor relevancia. Otros de los documentos “farianos” que tratan del manejo de agentes de inteligencia y conformación de redes, son: “Cartilla Militar de las FARC-EP”, “Cartilla de Chequeo y Contrachequeo o Seguimiento y Contraseguimiento”, “Cartilla de documentos farianos”, inclusive en uno de sus últimos documentos, las FARC incluyen dentro del capítulo de labores desarrolladas, la actividad de inteligencia, tal documento es el “manual de computación de las FARC-EP”.

Como ya se mencionaba el documento mas importante de la ONT-FARC respecto a su actividad de inteligencia delictiva es la denominada; “Cartilla de Inteligencia Militar”, de la cual a continuación se transcriben alguno de sus apartes mas importantes.*

* Ver anexo D, apartes cartilla de inteligencia de la ONT-FARC

Características del CRI (Cuadro recolector de información):

- a. Capacidad de observación y retentiva
- b. Memoria
- c. Sagacidad y rapidez en la toma de decisiones.
- d. Inteligencia y audacia
- e. Psicología elemental
- f. Objetividad
- g. Paciencia y constancia
- h. Facilidad de adaptación al medio
- i. Disciplina.

Todas estas características se complementan”

Para obtener la inteligencia de combate hay dos (2) formas de estructurar los CRI:

1. El CRI permanece en la guerrilla: Sale a cumplir su misión y vuelve. Tiene la ventaja de que se puede realizar un mejor control sobre su actividad y la desventaja que por su permanencia dentro de la guerrilla es conocido por sus integrantes, así como por los civiles, eso los quema y los expone a caer durante el cumplimiento de su misión, o por lo menos se pierde el secreto de ésta.
2. El CRI dedicado exclusivamente a recopilar información: Tiene las siguientes ventajas.
 - a. La práctica continua lo especializa más.
 - b. La permanencia constante en su área de trabajo le ofrece mayor cobertura.
 - c. Se le facilita el acercamiento a las fuentes.
 - d. Conoce más a fondo el enemigo, el terreno, la población civil y puede distinguir fácilmente los cambios que se produzcan en estos.

- e. Puede enviar información oportuna y constante, tanto de aquello que posibilite dar golpes al enemigo o eludir los golpes de éste. Tiene la desventaja que no se puede controlar perfectamente su labor”.

Si en todos los frentes, columnas, compañías, etc., funcionan centros de inteligencia, se obtendrá información permanente y oportuna para las necesidades de la lucha guerrillera.

Cuando no existe un aparato de inteligencia con personal capacitado y especializado exclusivamente a este trabajo, ocurre frecuentemente que la guerrilla “no encuentre objetivos”

Las FARC a través de su historia delictiva han intentado evolucionar en busca de convertirse en un Ejército, de allí que hayan acuñado a su nombre las siglas EP (Ejército del Pueblo), este afán, su iniciativa e importantes eventos de dirección (Conferencias y Plenos), han hecho que la organización desarrolle un concepto claro respecto a las necesidades de información que requieren cubrir para lograr victorias en el campo de batalla. Este concepto claro también lo tiene el ELN, con la diferencia que las FARC, han tenido el dinero suficiente (proveniente del narcotráfico) para llevar a cabo en buena proporción lo presupuestado en su cartilla de inteligencia.

3.4 LEGISLACIÓN COLOMBIANA RESPECTO A LA LEGITIMIDAD DE LA ACTIVIDAD DE INTELIGENCIA Y CRITERIOS RESPECTO AL RECLUTAMIENTO DE AGENTES DE INTELIGENCIA.

Como preámbulo se debe decir que no existe en Colombia un sustento legal claro para la actividad de inteligencia, es una materia de la cual los legisladores y gobernantes no se quieren hacer cargo por su costo político, pues se pudiera considerar en ciertos ámbitos que la actividad de inteligencia puede rayar con el respeto a los derechos humanos y algunos lo interpretarían como una patente de corso para permitirle a los agentes del estado desarrollar actividades delincuenciales.

El desarrollo de labores de inteligencia no solo favorece los intereses de la nación, sino que son necesarias para la protección de los mismos, ya sea del actual enemigo interno o del potencial enemigo externo, y es que por no parecer transgresores de las libertades y derechos individuales y de la libre determinación de las naciones, nos hemos rezagado respecto a nuestra obligación patria, cual es la de conocer a nuestro enemigo y proyectar sus acciones con el fin de evitarlas.

Son muchos los teóricos que tratan de legitimar la actividad de inteligencia bajo los preceptos del artículo 217 de nuestra constitución nacional. Pero existe un temor innato a decir que actuamos al margen de la ley, o es que acaso no son las vigilancias y seguimientos actividades ilegales, y que cuando se habla de la inteligencia Militar se tiende a pesar en la BR-20 y en la violación de los derechos humanos.

3.4.1 Sentencias de la corte constitucional que tienden a legitimar la actividad de la inteligencia Militar*.

Una vez aprobada y divulgada la constitución del 91, diferentes personas vinculadas de una u otra manera con grupos terroristas, empezaron a aprovechar el vacío legal referente a la actividad de inteligencia Militar, para atacarla y deslegitimizarla mediante la acción de tutela. Sin embargo la corte constitucional conciente de la importancia y necesidad que tiene la inteligencia para el mantenimiento del orden constitucional, promulgó dos sentencias que de cierta manera le dieron un sustento jurídico a la actividad de inteligencia y en dichas sentencias es que el Estado y las fuerzas Militares han fundamentado su accionar, sin embargo es un piso endeble que en un momento determinado de la nación y dependiendo de la composición de la corte constitucional se puede caer. Por lo anterior se hace indispensable el crear un perdurable y verdadero marco jurídico que normatice la actividad de inteligencia.

* Ver anexo E, Sentencias de la corte constitucional T-444 del 07-07-92 y T-525 del 18-09-92.

A continuación se transcriben apartes de dos sentencias de la corte constitucional que le han dado piso jurídico a la actividad de inteligencia, las negrillas, sangrías y nomenclatura corresponden al documento original.

3.4.1.1 Sentencia No. T-444 del 07-jul-92

Los subsiguientes fueron los postulados por los cuales el juzgado No. 29 superior decidió negar la tutela instaurada por la señorita Jackeline Campos Rincón. Es de resaltar que en posterior consulta la corte constitucional le dio la razón al juez superior y acogió los postulados como validos, ante los cuales emite la sentencia en mención;

1. Los derechos fundamentales de la peticionaria no se encuentran amenazados, ya que por el sólo hecho de adelantar una investigación o averiguación administrativa por autoridad competente no se vulnera derechos de la persona que se investiga.
2. Los organismos de seguridad del Estado tienen las mismas facultades señaladas en la Constitución (art. 217) para la fuerza pública; en virtud de ellas adelantaban sus labores de inteligencia bajo reserva sumarial, razón por lo cual la accionante no tendría acceso a documentos que posea dicha institución.

3.4.1.2 Sentencia No. T-525 del 18-Sep-92

La función constitucional de la inteligencia militar:

La constitucionalización del derecho incluye obviamente las funciones y prácticas de los organismos del Estado. Esto es especialmente necesario y urgente en el caso de las oficinas de inteligencia militar. La organización y funcionamiento de la seguridad del Estado colombiano ha obedecido con frecuencia a los principios y esquemas de la razón de Estado y en el mejor de los casos ha actuado de manera ajena e independiente a las exigencias del Estado social de derecho.

La seguridad del Estado sólo puede ser entendida como una actividad reglada y mediatizada por propósitos independientes al aparato estatal mismo, puesto que su mira fundamental es la protección de los derechos de las personas. Es un instrumento de protección individual y no un fin en si misma. De acuerdo con este principio general, la labor realizada por los organismos de inteligencia militar debe estar encaminada a perseguir y poner a disposición de los jueces a los presuntos delincuentes

3.4.2 Estatuto y régimen prestacional del personal civil con especialidad de agente de inteligencia y contrainteligencia de las fuerzas militares.**

A continuación se desarrollan dos resúmenes analíticos de sendos proyectos de ley que han tendido a regularizar y proteger la actividad del agente de inteligencia y la actividad de inteligencia propiamente dicha. Valga decir que hasta ahora dichos proyectos no han pasado de ser solo eso, solo proyectos.

El agente de inteligencia actual es un híbrido entre el antiguo régimen de seguridad social que abarcaba a civiles y militares, y la ley 100. Y esto en realidad es injusto, pues el agente de inteligencia en comparación al resto de civiles que laboran en la institución permanentemente está en peligro de morir, pues convive con el enemigo. Además de ello su labor no tiene horario, el agente que se ve obligado a permanecer en un grupo delincencial no puede darse el lujo de decir, “mañana vuelvo que es que mi horario ya caducó”; la labor del agente de inteligencia es de 24 horas. Por lo mismo se elevó un proyecto de régimen prestacional que tiende a proteger al agente, sin embargo el proyecto es inocuo hasta que no se normatice toda la actividad en general mediante una ley de inteligencia.

3.4.3. Proyecto ley de inteligencia y Contrainteligencia*.

** Ver anexo F, proyecto estatuto y régimen prestacional del agente de inteligencia de las fuerzas militares

* Ver anexo G, proyecto de ley de inteligencia y contrainteligencia Colombia No. 216/04.

Este proyecto fue presentado el año anterior y surtió varios debates, sin embargo el 04 de octubre del 2004, fue elevada ponencia negativa por parte del representante a la Cámara, Jaime Darío Espeleta Herrera.

Vale decir, que a pesar de que discrepancias internas entre el DAS y las Fuerzas Militares impidieron que el proyecto viera la luz del día, es un importante intento, que de manera simple y sencilla, a penas 49 artículos, y bajo el pseudo propósito de crear condiciones de coordinación a nivel de inteligencia, en realidad el proyecto buscaba legitimar y proteger al agente de inteligencia en el desarrollo de su labor. Se hace necesario limitar la ley al ámbito de los agentes de inteligencia de las Fuerzas Militares y esperar un momento político para volverla a presentar y aprovechar esta nueva oportunidad para ampliarla e incluir en ella datos más reales y necesarios de la inteligencia en el orbito nacional e internacional.

3.5 LEGISLACIÓN LATINOAMERICANA RESPECTO A LA ACTIVIDAD DE INTELIGENCIA.

3.5.1 Legislación en Chile. Ley 19.974 DEL 27-09-04* :

A pesar de la predisposición que tiene el pueblo Chileno a limitar cualquier libertad de acción que se le pudiera asignar a las fuerzas armadas, a finales del año anterior el congreso aprobó el proyecto de ley de inteligencia, que quedó registrado bajo el número 19.974.

Y es que el pueblo, el congreso y el gobierno chilenos, son concientes que se cierne sobre ellos una constante amenaza representada por Argentina y Paraguay, lo que los obliga a estar permanentemente informados respecto a los planes que pudiera estar desarrollando sus eventuales enemigos. También son concientes que al interior del país existen ciertos grupos que tienden a la anarquía y a generar caos y ante la actual amenaza terrorista que se cierne sobre el mundo, los chilenos no pueden ser ajenos, por lo mismo desarrollaron y

* Ver anexo H, Ley de inteligencia de Chile No. 19.974 DEL 27-09-04.

aprobaron una ley de inteligencia amplia, extensa y en cierta forma dura para cualquier agente desestabilizador externo o interno.

3.5.2 Legislación en Argentina. Ley No. 25.520/2000*.

Ante el fracaso en la guerra de las Malvinas y como consecuencia de las constantes fricciones que vive actualmente Argentina con sus vecinos, en el año 2000 el congreso presentó y aprobó un proyecto de ley de inteligencia, que buscaba normalizar la actividad y cubrir los vacíos de información que existían respecto a sus vecinos. Sin embargo al interior del proyecto se evidencia con total claridad que el gobierno argentino buscaba frenar la conformación de grupos de agitadores que venían tomando fuerza ante la crisis económica que afrontaba la nación para la época, pues el resurgimiento del terrorismo en Argentina hubiera acabado de ahondar la crisis y muy seguramente le seguiría la creación de grupos armados que tendieran a desestabilizar el gobierno.

3.6 OTRAS LEGISLACIONES RESPECTO A LA ACTIVIDAD DE INTELIGENCIA EN EUROPA, ASIA Y NORTEAMERICA.

3.6.1 Ley de inteligencia en Europa (España). Ley 11 del 06 de mayo de 2002.**

Dentro de todas las leyes enunciadas en la presente investigación se debe resaltar la ley 11 de mayo 06 de 2.002, promulgada directamente por el Rey Don Juan Carlos de España, pues es una legislación ágil, moderna y con apego a las exigencias de la comunidad Europea. De esta ley se transcribe la exposición de Motivas que hace directamente el Rey con el fin de justificar la ley.

“Exposición de motivos

* Ver anexo J, legislación de inteligencia en Europa (España). Ley 11 del 06 de mayo de 2002.

La sociedad española demanda unos servicios de inteligencia; eficaces, especializados y modernos, capaces de afrontar los nuevos retos del actual escenario nacional e internacional, regidos por los principios de control y pleno sometimiento al ordenamiento jurídico.

La actual regulación del Centro Superior de Información de la Defensa está contenida en una pluralidad de disposiciones, ninguna de ellas de rango legal, que han supuesto un esfuerzo de adecuación de sus estructuras y funcionamiento a los nuevos requerimientos de la sociedad y del Estado. Sin embargo, carecen de una regulación unitaria y sistemática y con el rango legal apropiado a la luz de la Constitución.

Sólo el estatuto de su personal fue diseñado por una norma con rango de Ley formal y desarrollado reglamentariamente. Esta situación hace necesario abordar una nueva regulación de los servicios de inteligencia mediante una norma con rango de Ley, en la que se recojan de una forma unitaria y sistemática la naturaleza, objetivos, principios, funciones, aspectos sustanciales de su organización y régimen jurídico administrativo, así como los controles parlamentario y judicial, constituyendo éstos la esencia de su funcionamiento eficaz y transparente.

Esta Ley, inspirándose en el modelo de los países de nuestro entorno político y cultural, pretende, por tanto, dotar a los servicios de inteligencia de los instrumentos precisos para que puedan cumplir los objetivos que les asignen las disposiciones legales y reglamentarias. Se crea el Centro Nacional de Inteligencia que sustituye al Centro Superior de Información de la Defensa y, dada la naturaleza y misiones que tendrá encomendadas, se configura como Organismo público especial de los previstos en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

De esta forma, contará con la necesaria autonomía funcional para el cumplimiento de sus misiones, por lo que tendrá un régimen específico presupuestario, de contratación y de personal.

Respecto de este último, esta Ley contiene la habilitación necesaria para que el Gobierno pueda aprobar un estatuto, único y uniforme, para todo el personal que preste servicios en el Centro Nacional de Inteligencia, ya que, en caso contrario, dicho personal se regiría por legislaciones distintas dependiendo de su condición y relación con la Administración.

La principal misión del Centro Nacional de Inteligencia será la de proporcionar al Gobierno la información e inteligencia necesarias para prevenir y evitar cualquier riesgo o amenaza que afecte a la independencia e integridad de España, los intereses nacionales y la estabilidad del Estado de derecho y sus instituciones.

El Centro continuará adscrito al Ministerio de Defensa.

Esta adscripción adquiere un nuevo sentido a la luz de los nuevos retos que para los servicios de inteligencia se derivan de los llamados riesgos emergentes, que esta Ley afronta al definir las funciones del Centro. Sus objetivos, definidos por el Gobierno, serán aprobados anualmente por el Consejo de Ministros y se plasmarán en la Directiva de Inteligencia.

El Centro Nacional de Inteligencia funcionará bajo el principio de coordinación con los demás servicios de información del Estado español. A estos efectos, se crea la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos de Inteligencia, presidida por el Vicepresidente del Gobierno que designe su Presidente e integrada por el Ministro de Asuntos Exteriores, el Ministro de Defensa, el Ministro del Interior, el Ministro de Economía, el Secretario general de la Presidencia, el Secretario de Estado de Seguridad y el Secretario de Estado Director del Centro Nacional de Inteligencia.

Por primera vez, una Ley contempla de forma específica el principio del control parlamentario de las actividades del Centro Nacional de Inteligencia.

Esta Ley, dentro del respeto a la autonomía parlamentaria, prevé que sea la Comisión que controla los créditos destinados a gastos reservados la que efectúe el control de las actividades del Centro, conociendo los objetivos que hayan sido aprobados por el Gobierno y un informe anual sobre el grado de cumplimiento de los mismos y de sus actividades.

De acuerdo con la normativa parlamentaria, los miembros de esta Comisión son también los que conocen de los secretos oficiales.

El proyecto incluye aquellos aspectos de la regulación del Centro Nacional de Inteligencia que, conforme a la Constitución, no están reservados a Ley Orgánica.

Es en la Ley Orgánica complementaria de la presente Ley donde se aborda el control previo de las actividades del Centro Nacional de Inteligencia.

Ambas Leyes deben ser interpretadas conjunta y sistemáticamente, ya que la adopción de las medidas que requieran autorización judicial previa deberá justificarse en el cumplimiento de las funciones que la presente Ley asigna al Centro Nacional de Inteligencia”.

3.6.2 Resumen ley de operaciones de inteligencia en Asia (China) (26-03-03)

El Yuan Ejecutivo aprobó, el 5 del mes en curso, un proyecto de ley que regulará las operaciones de inteligencia y el personal que trabaja en este campo.

El primer ministro Yu Shyi-kun manifestó en una reunión semanal del Gabinete que el proyecto de ley tiene como meta institucionalizar las operaciones de inteligencia para proteger la seguridad nacional y dar legitimidad a los derechos e intereses de las personas que se dedican a esta labor.

Es lamentable que el país aún no haya promulgado una ley para regular el trabajo de inteligencia, dijo Yu, añadiendo que el proyecto de ley será presentado al Yuan Legislativo para su deliberación y aprobación.

El proyecto de ley estipula que la recolección de informaciones debe obedecer al principio del "mandato de la ley" y que la seguridad nacional así como los derechos e intereses del público deben ser protegidos proporcionalmente.

La recolección secreta de informaciones no debe violar los reglamentos y leyes pertinentes, añadió el Primer Ministro. En el pasado, las operaciones de inteligencia estaban virtualmente exentas de la ley civil.

El proyecto de ley exige que todo el personal de inteligencia mantenga la imparcialidad al desempeñar sus responsabilidades oficiales y eviten ocupar cargo alguno en partidos o grupos políticos.

El documento también estipula que se impondrá pena de encarcelamiento de uno a siete años a los agentes de inteligencia que divulguen secretos clasificados del Estado, fuentes de inteligencia, identidad de otros agentes de inteligencia e informaciones sobre las organizaciones y actividades de inteligencia.

Al personal de inteligencia que viole el código criminal en sus operaciones debido a errores personales se le impondrá una sentencia que conlleva una pena máxima de 3 años de cárcel junto a una multa de hasta 14.409 dólares estadounidenses.

Según los términos del proyecto de ley, las autoridades de inteligencia pueden establecer organizaciones de fachada o adoptar medidas para ocultar las verdaderas identidades del personal que participa en las operaciones de inteligencia.

El mismo autoriza a las agencias de inteligencia a realizar exámenes de seguridad a los actuales miembros de personal y a los futuros reclutas. Por otra parte, las agencias de inteligencia pueden rechazar solicitudes para leer, copiar o transcribir inteligencia o informaciones clasificadas.

El proyecto de ley también contiene disposiciones relacionadas con la compensación y medidas de apoyo para el personal de las operaciones de inteligencia que resulten heridos, incapacitados, muertos, capturados, acusados o despedidos de sus cargos mientras realizan misiones en cumplimiento de su deber.

3.6.3 Análisis legislación de inteligencia en Norte América (Estados Unidos)*:

La intención de lograr un adecuado marco legal para la comunidad de inteligencia de los EE.UU. ha estado, desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial, presente en la mente de la dirigencia política. Al mismo tiempo convivía la necesidad de mantener a las actividades de inteligencia dentro del mayor sigilo posible, no sólo debido a la naturaleza misma de ellas, sino también con la idea de no dar ventaja al rival de la guerra fría. Es de resaltar que en los EE.UU. a pesar de existir un alto concepto del respeto a los derechos humanos, también la fuerza de la democracia, aunque con considerable dificultad, ha ido prevaleciendo hasta llegar al actual panorama legal que, aunque seguramente dista de ser el ideal, cabe aceptarlo como uno de los más avanzados del mundo en la materia. La génesis de la estructura de inteligencia y de los mecanismos de control ejecutivo y legislativo de los mismos, que durante muchos años han ido evolucionando hasta llegar a la sanción de dos leyes fundamentales en los dos últimos años, hay que buscarla no sólo en la época de concepción de ellos, sino además en los hitos que marcaron rumbo en diferentes momentos históricos y debido a distintas circunstancias, todas ellos problemas de gran impacto político y con derivaciones que afectaron a la sociedad. Realmente resulta apasionante ver como desde finales de la primera guerra mundial EE.UU. estructura un aparato de inteligencia y ya desde finales de los años 40 normatiza dicha estructura. La legislación de inteligencia en EE.UU. es un cuerpo en constante evolución que ha variado radicalmente a través de los años de tal forma que constantemente ha armonizado las libertades individuales con la necesidad de información que permita la protección de la nación, así lo ha entendido el gobierno y el pueblo estadounidense.

* Ver anexo K, análisis de la legislación de inteligencia en Norte América (Estados Unidos).

4. ENCUESTA DE VERIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO PARA AGENTES DE INTELIGENCIA*

FECHA : 2005
POBLACIÓN : Agentes de Inteligencia Civiles del Ejército
MUESTRA : 493 agentes

4.1. IDENTIFICACIÓN Y OBJETIVO

La encuesta fue desarrollada por la escuela de inteligencia y contrainteligencia Brigadier General Ricardo Charry Solano, y distribuida a cada una de las unidades dependientes de la Dirección de Inteligencia, REGIONALES, CIME, DISEA, CECIM, CITEC, Brigadas 01, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 12, 13, 16 con sus respectivos batallones, y agentes de la DINTE, SECIM, CEE, D2EMC, ESICI.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA: Establecer un diagnóstico sobre el actual desempeño y la ubicación de los agentes en cada una de las Divisiones y Unidades dependientes de la Dirección de Inteligencia, teniendo en cuenta sus necesidades a nivel de Unidad y personal, con el fin de orientar el trabajo y cubrir las carencias que impiden el incremento en la producción de inteligencia y el logro de resultados significativos para el país.

4.2. INDICADORES A MEDIR

La evaluación mide once áreas generales, y resumidas para el objetivo de este estudio en seis áreas las cuales están categorizadas de la siguiente manera:

4.2.1 Variables demográficas

4.2.2 Percepción del nuevo estatuto laboral

* Fuente Escuela de inteligencia y Contrainteligencia Brigadier General Charry Solano.

* Ver anexo L. formato de encuesta para agentes de inteligencia.

- 4.2.3 Bienestar
- 4.2.4 Motivación
- 4.2.5 Rango calidad de vida
- 4.2.6 Seguridad de Personal.

4.3. METODOLOGÍA EMPLEADA

- 4.3.1. Presentación del programa
- 4.3.2. Aplicación instrumento de medición área académica
- 4.3.3. Aplicación instrumento medición de la capacitación y su aplicación
- 4.3.4. Entrevista grupal
- 4.3.5. Entrevista individual
- 4.3.6. Retroalimentación a los Comandantes de las Unidades evaluada.

4.4. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.4.1. DIAGNÓSTICO GENERAL

4.4.1.1.VARIABLES DEMOGRÁFICAS

El resumen cuantitativo sobre las variables demuestra que el total de efectivos, según los datos entregados, es de 617 agentes de inteligencia, de los cuales el 33% labora en cargos administrativos y secciones de inteligencia, es decir en los puestos de mando, porcentaje bastante alto comparado con la cifra total de la población, y el 67% restante se desempeña en actividades a cubierto o redes de inteligencia.

En cuanto a la variable edad predomina en un 65% el que los agentes estén entre los 31 y 45 años, edad de producción bastante significativa para las personas, por lo que su capacidad física, intelectual, de responsabilidad y madurez es representativa, seguida del 26.5% entre el rango de 20 a 30 años, porcentaje que debe mantenerse o incrementarse por

cuanto es una etapa de la madurez joven donde se cuenta con un nivel alto de exigencia para cualquier actividad que se quiera realizar. El 8% de la población se encuentra entre los 46 y 60 años y con menor relevancia el 0.5% para quienes tienen menos de veinte años.

Del total de la población el 47% es de género femenino y el 53% restante de género masculino, porcentajes que no se mantienen en cada una de las unidades de inteligencia, debido a que en algunas predomina cualquiera en mayor proporción, lo cual es un poco desventajoso para la función que se cumple en la especialidad. En cuanto al estado civil de los agentes el 54% son casados, el 14% conviven en unión libre, el 13% son solteros con hijos y el 2% divorciado con hijos, es decir que el 83% posee algún tipo de compromiso que limita la disponibilidad y el riesgo hacia el trabajo, pero que supone un mayor empeño por ser personal que tienen responsabilidades. Tan solo el 17% de ellos son solteros con quienes se cuenta en una proporción superior de tiempo y riesgo laboral.

Por otra parte, teniendo en cuenta el nivel educativo el 57% cuenta con una educación media (bachillerato) y con un porcentaje muy significativo del 19% tienen tan solo educación básica primaria. El 16% posee una especialidad laboral o una carrera técnica o tecnológica. El 5.5% está cursando una carrera profesional y en un mínima proporción del 2.5% es profesional. Lo anterior significa que el nivel educativo del personal es muy bajo y los accesos que se requieran en esferas altas también son mínimos.

En cuanto a la capacitación para el cumplimiento de la especialidad el 49% tiene el curso básico y el 51% está pendiente por efectuarlo. Desventaja si se tiene en cuenta que se requiere de ella para cumplir cualquier función de la especialidad, es decir que las personas se están desempeñando y han aprendido de acuerdo a la experiencia. Lo mismo que el 7% ha realizado o está cursando el avanzado y el 93% está pendiente. Un 5% ha realizado cursos adicionales de escolta y policía militar.

Teniendo en cuenta el tipo de contratación el 37% de la población se encuentra vinculado por el régimen del decreto 1214, es decir, adquieren sueldo de retiro a los 20 años y el 63%

ingresaron con el régimen de la ley 100. Situación que pone en desventaja a los segundos porque la disponibilidad es igual y adquieren pensión a los 62 años para hombres y 57 para las mujeres.

Igualmente, en la variable antigüedad el 55.5% cuenta con una antigüedad entre los seis y diez años, es decir que ya se tiene una experiencia significativa hacia el trabajo. El 12% está entre los once y quince, el 6% entre los 16 y 20, el 0.5% ya adquirió derecho a pensión, dato que representa un gran número de personas que tienden a mantenerse por su adaptación, antigüedad y beneficios que va adquiriendo. El 26% está en su primera etapa de uno a cinco años, quizá representa la población más inestable porque está reconociendo e identificando beneficios y garantías y ello la hace vulnerable a comprometerse, sin embargo, es benéfico porque al ser personas nuevas están consolidando esquemas y poseen mayor iniciativa, lo cual debe ser aprovechado para afianzar compromiso y responsabilidad.

Finalmente, el 49% de la población se encuentra cubriendo blancos subversivos distribuidos en el 61% para FARC y el 38% para blanco ELN y el 1% para blancos EPL y externo. El 51% del total de agentes cubren actividades de contrainteligencia, inteligencia técnica y cargos administrativos.

Figura 1, estadística; variables demográficas de los agentes de inteligencia*.

VARIABLES DEMOGRAFICAS AGENTES DE INTELIGENCIA CIVILES					
AGENTES	TOTAL AGENTES 617	PENETRADOS 0	INFILTRADOS 21	P.D.M 202	REDES 415
EDAD	MENORES 20 AÑOS 3	20-30 AÑOS 164	31-45 AÑOS 403	46-60 AÑOS 47	MAYORES 60 AÑOS 0
GENERO	FEMENINO 293	MASCULINO 324			
EST. CIVIL	SOLTERO SIN HIJOS 108	SOLTERO CON HIJOS 78	CASADO 395	UNIÓN LIBRE 84	DIVORCIADO 12
NIV. EDUC.	PRIMARIA 117	BACHILLERATO 363	*CARR. INTERMEDIA 96	*ESTUD. SUPERIORES 34	*PROFESIONALES 17
CAPACITACION	CURSO BÁSICO 302	CURSO AVANZADO 42	OTROS CURSOS 33	PEND. CURSO BÁSICO 315	PEND. C. AVANZADO 575
T. CONTRATO	LEY 100 369	DECRETO 1214 228			
ANTIGÜEDAD	0-5 AÑOS 158	06-10 AÑOS 348	11-15 AÑOS 72	16-20 AÑOS 36	SUPERIOR 20 AÑOS 3
CUBRIMIENTO	F.A.R.C 185	E.L.N 115	E.P.L 2	EXTERNO 1	

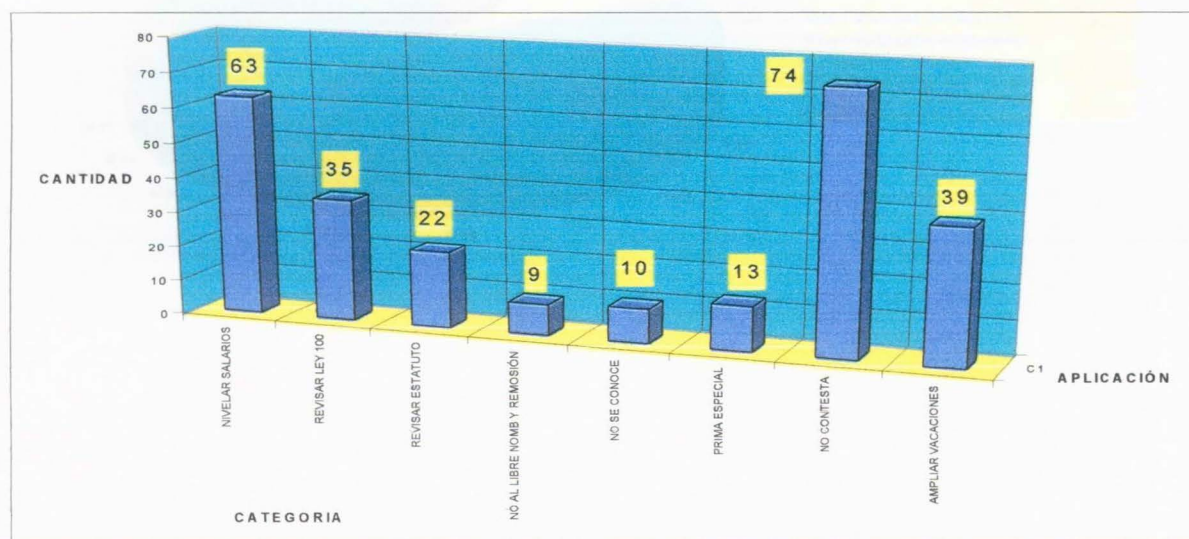
* Fuente, escuela de inteligencia y contrainteligencia Brigadier General Ricardo Charry Solano

Figura 2. Complemento estadística; variables demográficas de los agentes de inteligencia*.

CARR.INTERMEDIA	EST.SUPERIORES	PROFESIONALES
29 AUX SISTEMAS	04 PSICOLOGIA	01 CONTADOR
22 AUX CONTABLE	09 DERECHO	02 ING. SISTEMAS
02 ELECTRICISTA	05 ADM. EMPRESAS	04 ADM. EMPRES.
13 SEC. GENERAL	03 CONTADURIA	02 ECONOMISTA
02 TECN.L SISTEMAS	01 DISEÑADOR	03 PSICOLOGA 03
01 AUX. EST. METAL.	01 TECNICO ALIMEN.	01 ADM. FINANCIER.
02 AUX. ELECTRON.	01 PUBLICISTA	01 ABOGADO
CURSOS SISTEMAS	01 DISEÑO MODAS	01 DSEÑADORA M.
02 TECNICOS INVEST.	01 ARQUITECTURA	01 LIC. IDIOMA
02 COMERCIO EXT.	01 ELECTRONICA	01 PERIODISTA
01 SEC. BILINGÜE	06 ING. SISTEMAS	TOTAL 17
01 LOC. RADIO YTV.	01 MERCADOTECH.	
04 TECNICO ELECT.	TOTAL 34	
02 TC. PROGRAM SIS.		
02 DIBUJO PUBLICIT.		
01 AUX. ENFERMERIA		
01 MECANICA IND.		
01 AUX. ODONTOLOG.		
01 AUX. HOTELERA		
01 DISEÑO GRAFICO		
01 FOTOGRAFIA		
02 AUX. FINANZAS		
01 HOT. TURISMO		
01 AUX. DOCENCIA		
TOTAL 96		

4.4.1.2. PERCEPCIÓN DE NUEVO ESTATUTO.

Figura 3. Estadística percepción de los agentes de inteligencia ante un nuevo estatuto*.

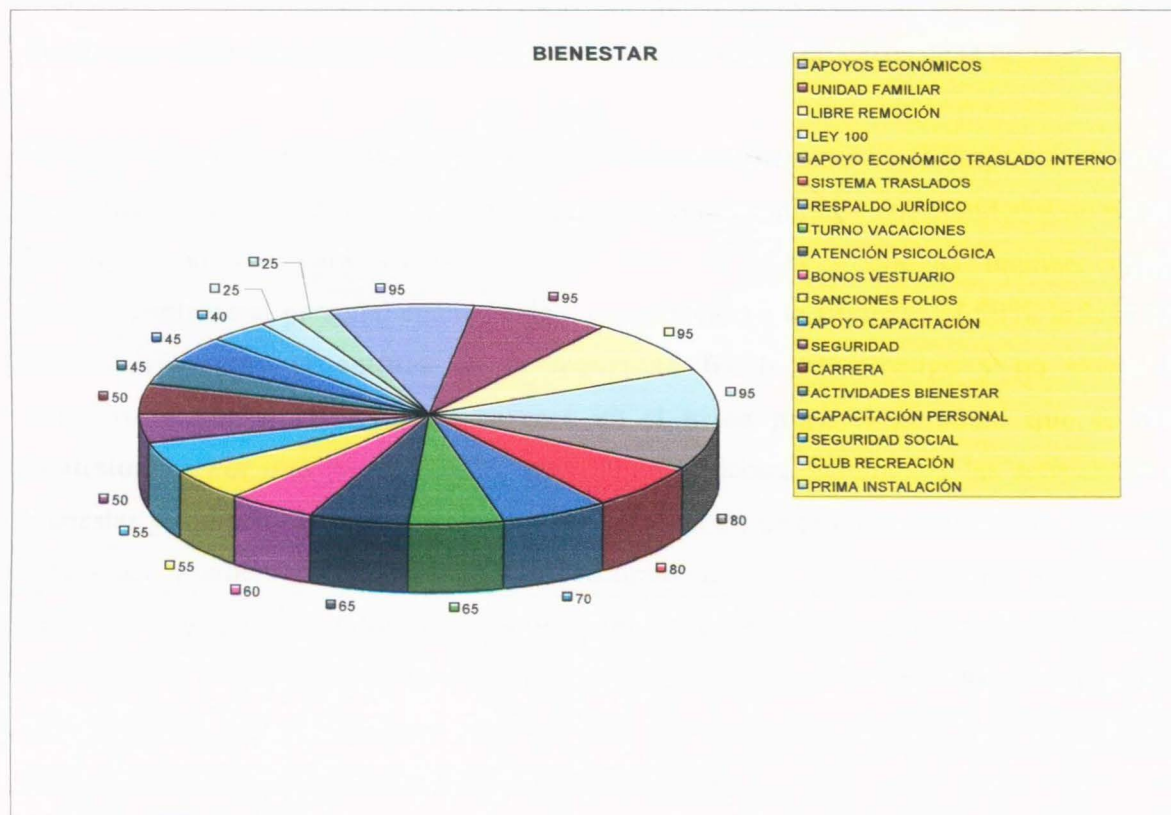


* Fuente, escuela de inteligencia y contrainteligencia Brigadier General Ricardo Charry Solano

El grupo refiere que se debe crear un nuevo estatuto para los agentes de inteligencia, con el fin de mejorar el sistema de pensiones impuesto por la Ley 100. Se pide elaborar, con el fin de que el agente tenga conocimiento acerca de lo que le beneficia y obliga con relación a su trabajo. En él se debe incluir un aumento de salario debido a que se presta una disponibilidad de 24 horas, mejorar la prima de actividad, ofrecer una prima de antigüedad y un tiempo de jubilación menor teniendo en cuenta su función y disponibilidad.

4.4.1.3 BIENESTAR

Figura 4. Percepción de bienestar de los agentes de inteligencia* .



* Fuente, escuela de inteligencia y contrainteligencia Brigadier General Ricardo Charry Solano

Con relación a las variables que se requieren de mayor atención para el mejoramiento del bienestar se enuncia por parte del personal entrevistado: en un 95% que se debe incrementar los apoyos económicos, tener en cuenta la unidad familiar, cambiar la figura de libre nombramiento y remoción y excluir al personal de agentes del sistema de pensiones planteado por la Ley 100. Con el 80% de observación aparecen las variables apoyo económico para traslados internos y que no existe un sistema de traslados a nivel de regionales que permita prever los desajustes que ello provoca. **Con el 70% refieren que se debe crear un mecanismo que permita dar respaldo jurídico para el cumplimiento de las funciones de la especialidad.** El 65% afirma que es necesario que no se manipule el turno de vacaciones, sin previo aviso, y que se requiere una oficina de atención psicológica, donde se puedan comunicar inconvenientes y mejoras en los procesos de la organización.

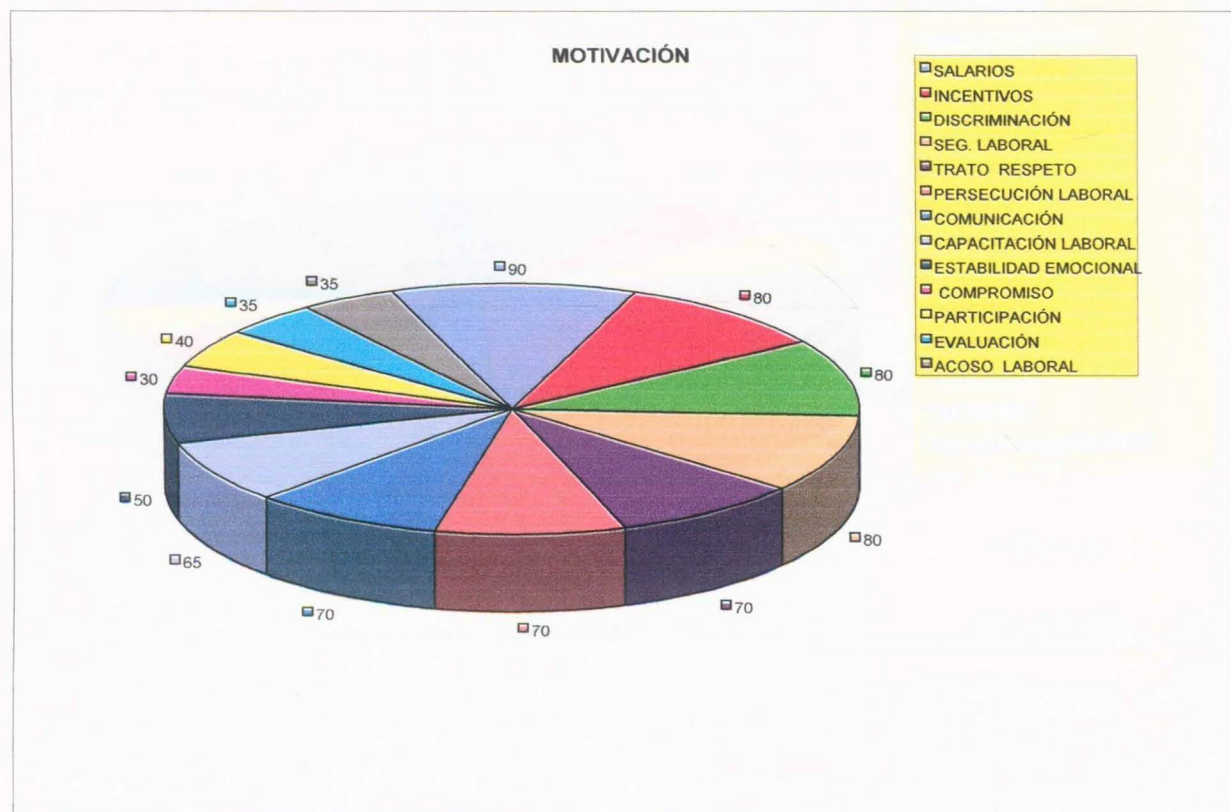
El 60% de la población enuncia que se debe mantener e incrementar el suministro de bonos de vestuario y con el 55% en que por desconocimiento en algunas oportunidades no se hace el debido proceso para sancionar en el folio de vida y que se requiere apoyar económicamente al personal cuando sale a capacitación a la Escuela. **El 50% infiere que falta incrementar la cultura de la seguridad frente al enemigo y no existe un mecanismo que permita hacer carrera en el arma para el personal que se hace profesional.** Por otra parte, el 45% reporta que se deben incrementar las actividades de bienestar y fomentar la capacitación a nivel personal en áreas como autoestima, liderazgo, relaciones interpersonales, etc. El 40% recomienda que se debe mejorar los servicios médicos, ofrecer mayor información sobre la adquisición de vivienda, sistema de pensiones y cesantías y corregir el sistema de pensiones para el personal de **Ley 100**. Finalmente, el 25% comenta que es necesario tener un club de recreación especial para los civiles y asignar prima de instalación para el personal trasladado.

4.1.1.4 MOTIVACIÓN

Respecto a las variables que se deben tener en cuenta para incrementar la motivación del personal, se enunció: en un 90% que se deben aumentar los salarios debido a que muchas

actividades de la especialidad son apoyadas con este ingreso. Con el 80% se relacionan la falta de incentivos, la discriminación en los grados y la falta de garantía para permanecer en la institución por la figura de libre nombramiento y remoción. En el 70% se enmarca el mal trato al personal, la persecución que se evidencia por malos entendidos y la falta de una comunicación abierta que retroalimente el trabajo. En un 65% el de incrementar la capacitación laboral (actualizaciones) y con un 50% la falta de atención a la inestabilidad emocional que se deriva del cumplimiento de las funciones.

Figura 5. Percepción de la motivación en los agentes de inteligencia *



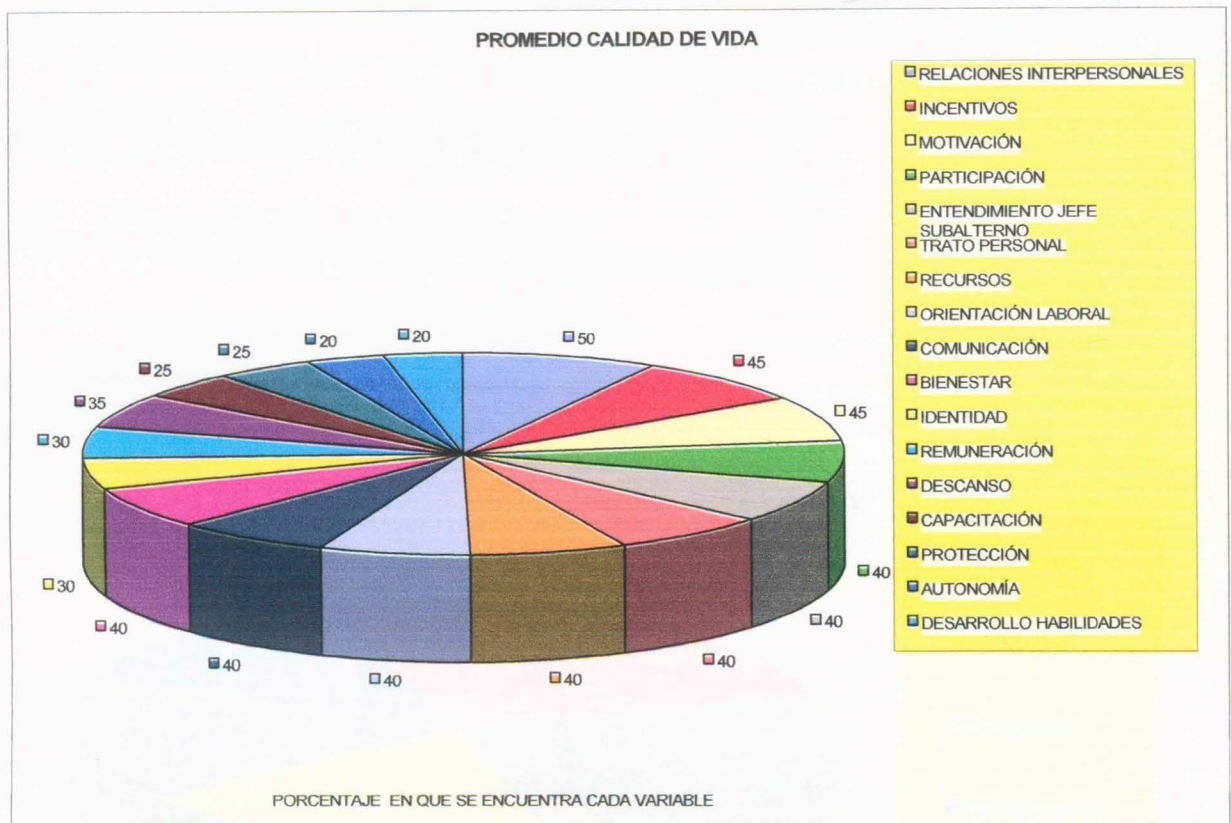
Con menor proporción referido por el 40% de la población la restricción al personal civil de participar y sugerir en los trabajos que se desarrollan. De igual forma, en un 35% la falta

* Fuente, escuela de inteligencia y contrainteligencia Brigadier General Ricardo Charry Solano

de implementar un sistema de evaluación objetiva del desempeño de los agentes y acoso laboral. Por último, el 30% refiere que falta compromiso para la ejecución de las actividades propias de la especialidad.

4.1.1.5 RANGO DE CALIDAD DE VIDA

Figura 6. Calidad de vida de los agentes de inteligencia *



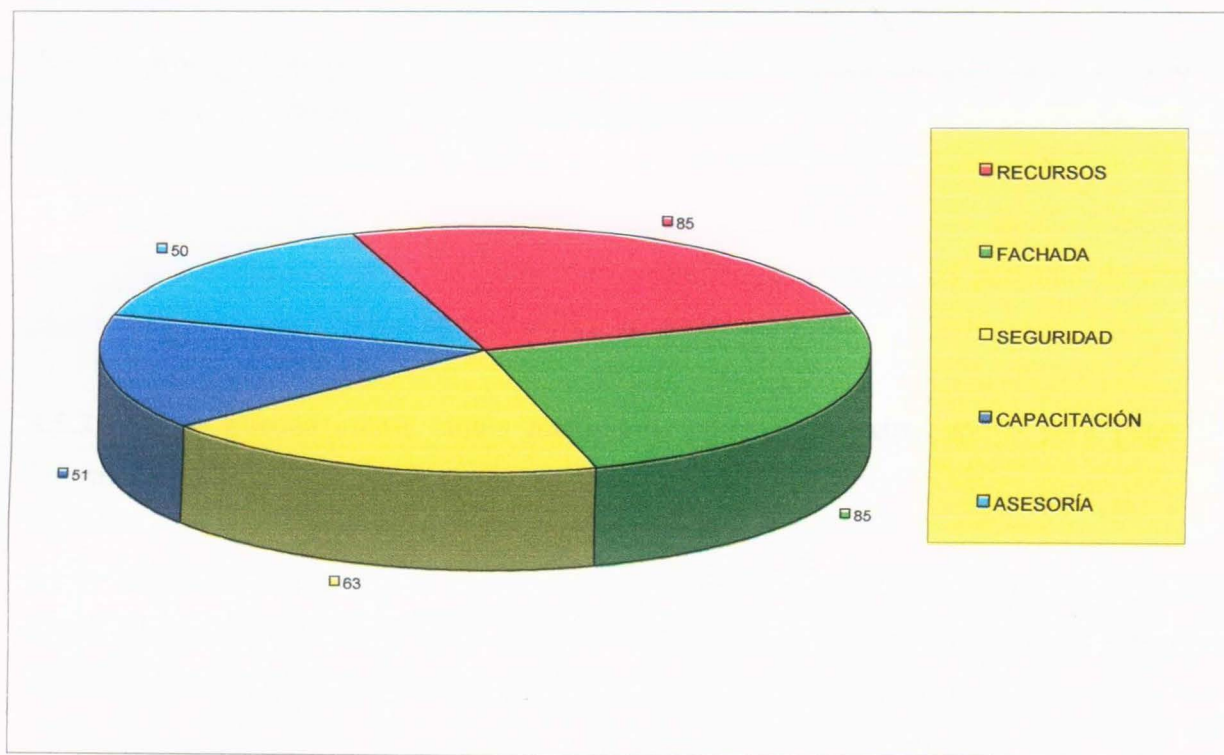
La anterior graficación indica el porcentaje en que se encuentra cada una de las variables que permiten medir, en forma general, la calidad de vida de un determinado grupo. Así, se tiene que las relaciones interpersonales se dan en una proporción del 50%, es decir que existe una buena interrelación grupal. Al 45% la motivación del personal y los incentivos por la producción laboral, a un 40% se encuentran variables como suministro de recursos materiales, humanos y económicos, bienestar del personal, orientación laboral, trato al personal, participación en los procesos, entendimiento entre el jefe y el subalterno y la comunicación, a un 35% está el tiempo de descanso.

* Fuente, escuela de inteligencia y contrainteligencia Brigadier General Ricardo Charry Solano

Por otra parte, al 30% se encuentra remuneración, identidad en el trabajo que se desarrolla y con la institución, a un 25% capacitación, teniendo en cuenta que no sólo se debe medir por la ofrecida en la escuela, sino la que debe ser complementaria para la ejecución de las funciones de la especialidad y la formación personal y protección en lo relacionado con los servicios médicos, sistema de pensiones, vivienda, etc., a un 20% autonomía en la ejecución de trabajos y desarrollo de habilidades. **En consecuencia el promedio de la calidad de vida de los agentes de inteligencia se encuentra en un 35.58% de satisfacción.**

4.4.1.6. SEGURIDAD DE PERSONAL

Figura 7. Seguridad en los agentes de inteligencia a cubierto*.



* Fuente, escuela de inteligencia y contrainteligencia Brigadier General Ricardo Charry Solano

En cuanto a la seguridad de personal el 85% refiere que no hay apoyo para implementar fachadas y el personal que labora con inteligencia no tiene una profesión establecida que le permita recibir otro ingreso, tan sólo la erogación de la fuerza. El 63% del personal es Ley 100 y tienen inconvenientes para recibir los servicios con las E.P.S. particulares, o no cuenta con este servicio. Por otra parte, el 51% no están capacitados para la especialidad y el 50% afirman que no hay agentes control para brindar asesoría a los agentes de inteligencia. Es decir que según lo referido por el personal entrevistado **La seguridad del personal se encuentra a un 33.2%.**

4.5 ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

4.5.1 Las altas que se dieron a principios de los años noventa, fueron hechas sin ninguna planeación. Producto de ello se observa personal desmotivado, quemado en sus funciones, desde el principio desconoció cuál era su función y el riesgo que ello implicaba. Por eso se nota un índice de deserción y bajas de casi el 50% de los efectivos en los agentes de inteligencia civiles.

4.5.2 En Inteligencia no se han creado las condiciones para que el personal de civiles (agentes de inteligencia) haga carrera dentro de la organización.

4.5.3 No se pueden cubrir tantos municipios cuando no existe apoyo para pago de informantes.

4.5.4 No existen garantías de seguridad para el personal en lo referente a las cuentas de ahorro y servicios médicos, E.P.S., donde está registrado el patrono como “EJÉRCITO NACIONAL”. En algunos sitios la guerrilla está verificando esta carnetización.

4.5.5 No existe un patrón de calificación específico para los agentes de inteligencia que vaya acorde con su trabajo, se evalúa igual que cualquier otro civil con funciones

administrativas como conductor, panadero o jardinero. Se debe dar mayor importancia a la labor que desempeña. (Ejemplo pruebas físicas).

4.5.6 No existen garantías jurídicas para ejercer la función como agente de inteligencia.

4.5.7 No existen medios de comunicación óptimos y seguros que brinden seguridad al personal en una misión de inteligencia como un seguimiento o una vigilancia, son fácilmente detectados, especialmente, por la policía quien interrumpe y persigue en forma despectiva el trabajo de la especialidad.

4.5.8 La difícil situación económica y el poco apoyo dado por la institución hace que los agentes de inteligencia sean altamente vulnerables.

4.5.9 Preparar al personal con anticipación para entrar a un área, no sólo en la parte del enemigo sino en lo concerniente a las costumbres y sistema social. Así mismo prepararlos técnica y psicológicamente para el desarrollo de las posibles infiltraciones y penetraciones que deba realizar.

4.5.10 El faltante de agentes en las regionales es muy alto, las áreas críticas no están cubiertas, en ocasiones no están cubiertas por falta de personal.

4.5.11 No existe claridad en el perfil que debe reunir un agente de inteligencia, y por esta razón muchos informantes son dados de alta como agentes de inteligencia, causando traumatismos en el desarrollo de los trabajo, conociendo información clasificada, y capacitándose en la especialidad; obligando a la institución a retirarlos por su baja producción.

4.5.12 En algunas ocasiones, con el fin de sostener un informante prefieren darlo de alta para economizar esta derogación, dando como resultado una mala incorporación.

4.5.13 No se ha capacitado al personal de agentes en el manejo de medios técnicos que después se ve abocado a utilizar, tales como computadores, GPS, cámaras, filmadoras, etc.

4.5.14 Se utiliza el traslado de personal como medio coercitivo y no por necesidades del servicio.

4.5.15 Cuando un agente es descubierto por el enemigo (quemado) se trata como si fuera un fracaso operacional y debido a su falta de instrucción se hace difícil su reubicación.

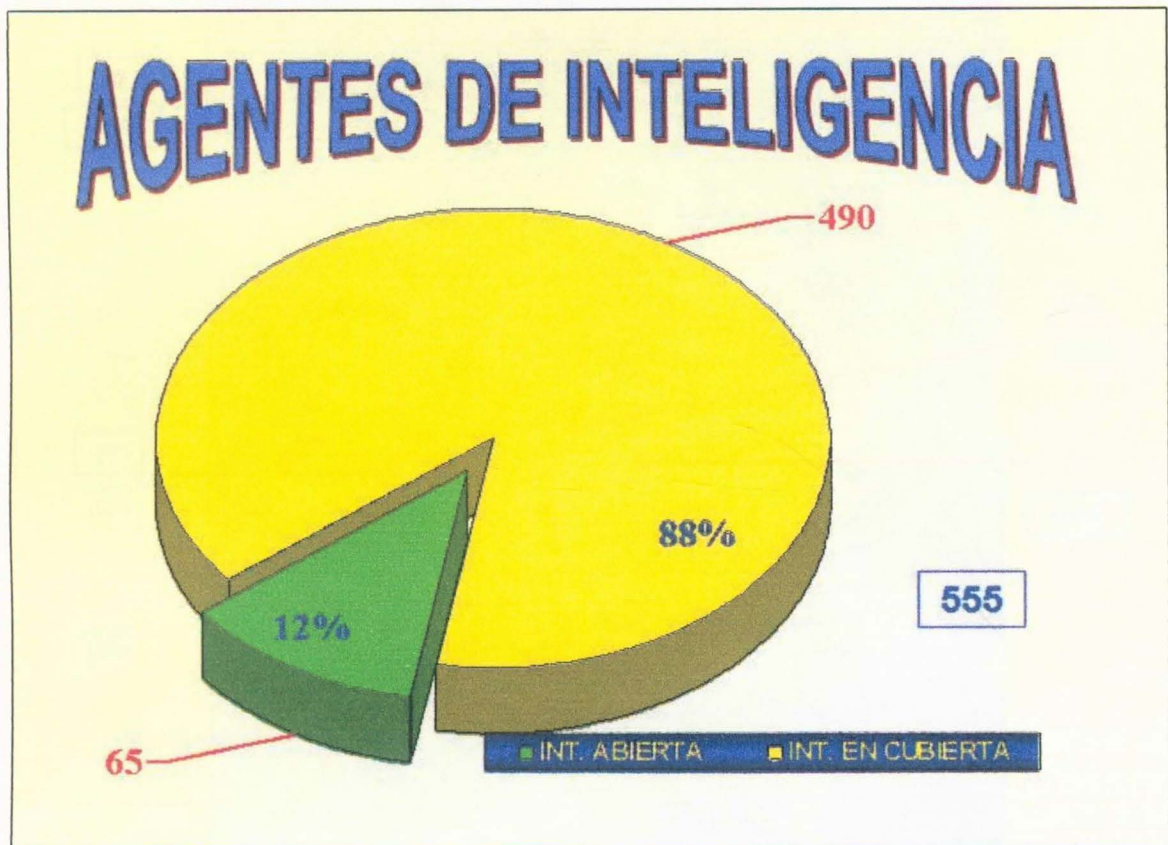
4.6 INTRODUCCIÓN FORMATO DE ENCUESTA*.

El formato de encuesta que utilizó la escuela de inteligencia y contrainteligencia Brigadier General Ricardo Charry Solano, y que sirvió de base para el anterior análisis, se transcribe en el anexo L, al final de este trabajo investigativo.

* Ver anexo L, formato de encuesta “autoevaluación del desempeño de agentes en inteligencia Militar”.

5. EVALUACION TALENTO HUMANO AGENTES DE INTELIGENCIA

Figura 8. Ubicación de los agentes de inteligencia por unidades*.



La gráfica nos muestra que un 88 %, de los agentes de inteligencia está destinado a las Unidades de Inteligencia a cubierta (RIMES, CIME, CITEC, CECIM), mientras que un 12 % está destinado a las Unidades de inteligencia abierta (B-2, G-2, Batallones). Este porcentaje no representa realmente la cantidad de agentes que se encuentran trabajando de forma cubierta (infiltrados o penetrados) o abierta (Ingresando a Unidades Militares), solo representa al tipo de Unidad al que se está asignado. Lo anterior quiere decir que un agente

* Fuente, Dirección de Inteligencia del Ejército

de inteligencia puede estar asignado a un batallón de Infantería, pero encontrarse infiltrado en un grupo terrorista; mientras que un agente que esté asignado a una RIME, puede encontrarse laborando en servicios generales.

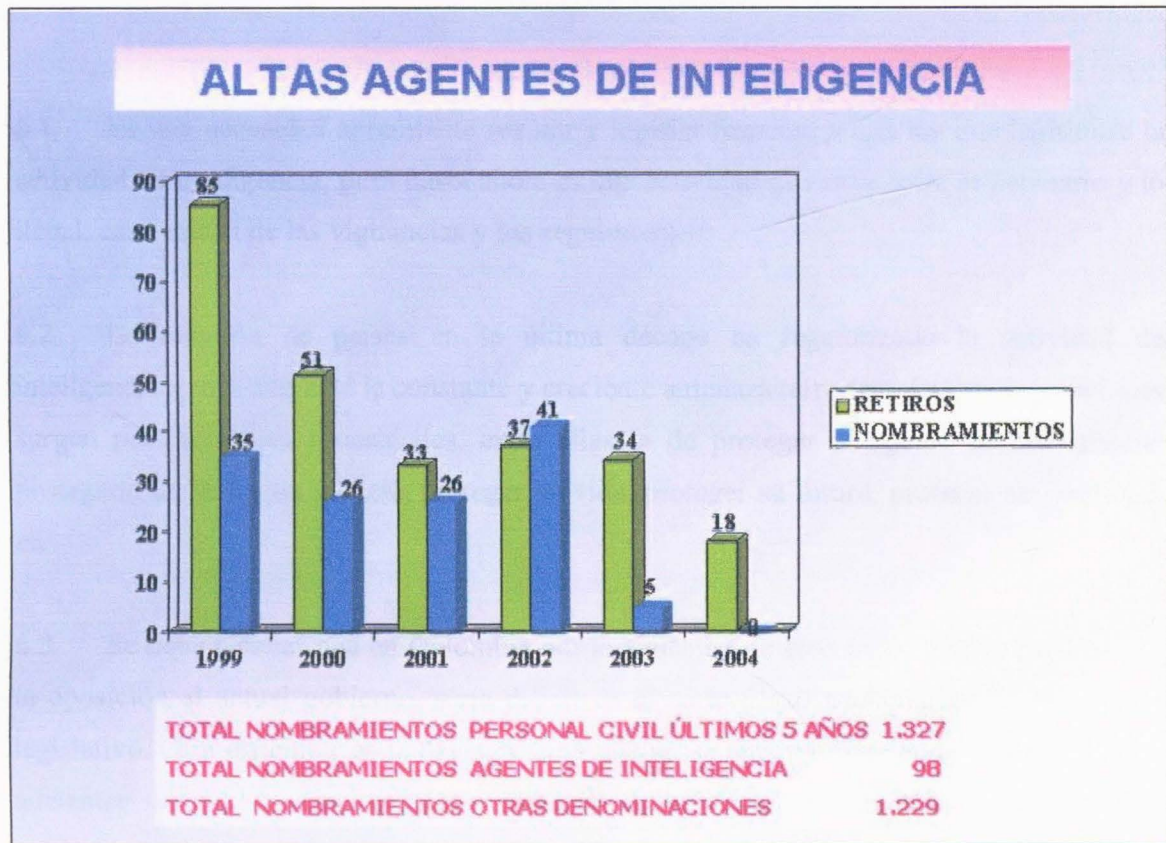
Figura 9. Distribución geográfica de los agentes de inteligencia *



El anterior grafico es ampliamente preocupante, pues nos muestra que un 63% de los agentes de inteligencia se encuentra localizado en el centro del país, de donde se deducen que están desarrollando labores de oficina y no cumpliendo con su misión institucional de producir inteligencia.

* Fuente, Dirección de inteligencia del Ejército

Figura 10. Nombramientos y retiros de agentes de inteligencia*.



En la gráfica se observa que a partir de 1.999, a medida que los criterios internos de la inteligencia para el nombramiento de sus agentes y las evaluaciones en la producción de información se volvieron más estrictos, el personal de agentes empezó a retirarse, al mismo tiempo que las incorporaciones empezaron a decrecer. Además por el hecho de que la planta de personal civil se encontraba hasta cierto punto copada, se redujeron de manera dramática las autorizaciones para dar de alta personal. Lo que no nos especifica la gráfica es que en el último quinquenio mientras se han nombrado 98 agentes de inteligencia, se han retirado 258. También es preocupante de cómo se han dado de alta 1.229 civiles en labores administrativos y solo 98 para labores de inteligencia.

* Fuente, Dirección de Inteligencia del Ejército.

6. CONCLUSIONES

6.1 Es una necesidad apremiante regular y legislar respecto a una ley que legitime la actividad de inteligencia, pues hasta ahora es una actividad que raya entre lo necesario y lo ilegal, caso este el de las vigilancias y los seguimientos.

6.2 La mayoría de países en la última década ha regularizado la actividad de inteligencia y más aun ante la constante y creciente amenaza terrorista. Dichas legislaciones surgen por diferentes necesidades, entre ellas la de proteger al agente de inteligencia; protegerlo de la propia justicia, proteger su vida, proteger su futuro, proteger su identidad, etc.

6.3 Se debe resaltar que en Colombia por la situación de elecciones y contrapunteo con la oposición al actual gobierno, sería difícil en el corto plazo adelantar cualquier intento legislativo. Otra dificultad es la delgada línea que no se puede cruzar entre la necesidad de adelantar labores de inteligencia y proteger la intimidad y derechos humanos de la población civil, por ello todas las normas analizadas en los diferentes países, corresponden a legislaciones laxas, reguladas posteriormente por los gobernantes y es lo que se debería hacer en Colombia, pues se prevé una contraposición fuerte a cualquier proyecto de este tipo bajo la supuesta violación a la intimidad de las personas y carta abierta a la trasgresión de los derechos humanos desde ya se vislumbra algo así como; ley de inteligencia “con licencia para matar”.

6.4 Importante la ley de inteligencia de España, ejemplo a seguir, es sucinta, clara y con arreglo a toda la legislación europea, lo que garantizaría su aprobación, además de ello en la ley no específica casi nada de tal forma que todo queda pendiente de regular mediante una directiva de carácter secreto.

6.5 Las altas que se dieron a principios de los años noventa, fueron hechas sin ninguna planeación. Producto de ello se observa personal desmotivado, quemado en sus funciones, desde el principio desconoció cuál era su función y el riesgo que ello implicaba. Por eso se nota un índice de desertión y bajas de casi el 50% de los efectivos en los agentes de inteligencia civiles.

6.6 En Inteligencia no se han creado las condiciones para que el personal de civiles (agentes de inteligencia) haga carrera dentro de la organización.

6.7 No se pueden cubrir tantos municipios cuando no existe apoyo para pago de informantes.

6.8 No existen garantías de seguridad para el personal en lo referente a las cuentas de ahorro y servicios médicos, E.P.S., donde está registrado el patrono como “EJÉRCITO NACIONAL”. En algunos sitios la guerrilla está verificando esta carnetización.

6.9 No existe un patrón de calificación específico para los agentes de inteligencia que vaya acorde con su trabajo, se evalúa igual que cualquier otro civil con funciones administrativas como conductor, panadero o jardinero. Se debe dar mayor importancia a la labor que desempeña. (Ejemplo pruebas físicas).

6.10 No existen garantías jurídicas para ejercer la función como agente de inteligencia.

6.11 No existen medios de comunicación óptimos y seguros que brinden seguridad al personal en una misión de inteligencia como un seguimiento o una vigilancia, son fácilmente detectados, especialmente, por la policía quien interrumpe y persigue en forma despectiva el trabajo de la especialidad.

6.12 La difícil situación económica y el poco apoyo dado por la institución hace que los agentes de inteligencia sean altamente vulnerables.

6.13 Preparar al personal con anticipación para entrar a un área, no sólo en la parte del enemigo sino en lo concerniente a las costumbres y sistema social. Así mismo prepararlos técnica y psicológicamente para el desarrollo de las posibles infiltraciones y penetraciones que deba realizar.

6.14 El faltante de agentes en las regionales es muy alto, las áreas críticas no están cubiertas, en ocasiones no están cubiertas por falta de personal.

6.15 No existe claridad en el perfil que debe reunir un agente de inteligencia, y por esta razón muchos informantes son dados de alta como agentes de inteligencia, causando traumatismos en el desarrollo de los trabajo, conociendo información clasificada, y capacitándose en la especialidad; obligando a la institución a retirarlos por su baja producción.

6.16 En algunas ocasiones, con el fin de sostener un "K", prefieren darlo de alta para economizar esta derogación, dando como resultado una mala incorporación.

6.17 No se ha capacitado al personal de agentes en el manejo de medios técnicos que después se ve abocado a utilizar, tales como computadores, GPS, cámaras, filmadoras, etc.

6.18 Se utiliza el traslado de personal como medio coercitivo y no por necesidades del servicio.

6.19 Cuando un agente es descubierto por el enemigo (quemado) se trata como si fuera un fracaso operacional y debido a su falta de instrucción se hace difícil su reubicación.

6.20 Se hace necesario el volver a presentar el proyecto de ley de inteligencia en el año 2006, una vez el contexto político sea más propicio y previas correcciones al proyecto presentado en el año anterior.



FORMULARIO BÁSICO DE EVALUACIÓN PARA LA VINCULACIÓN DE AGENTES DE INTELIGENCIA MILITAR



ANTES DE DILIGENCIAR AL PRESENTE FORMULARIO LEA CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES AL RESPALDO

FECHA		
D	M	A

A. DATOS GENERALES								
NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS		TIPO DE DOCUMENTO		TI <input type="checkbox"/>	CC <input type="checkbox"/>	CE <input type="checkbox"/>	NUMERO	
NACIONALIDAD	DIRECCION DE RESIDENCIA	CIUDAD O MUNICIPIO		DEPARTAMENTO				
UNIDAD	GENERO	F <input type="checkbox"/>	M <input type="checkbox"/>	ESTADO CIVIL	C <input type="checkbox"/>	S <input type="checkbox"/>	UL <input type="checkbox"/>	TELEFONOS

B. DATOS OPERACIONALES					
OPERACION QUE PARTICIPA		CODIGO OPERACIONAL		NUMERO	
FRENTE QUE CUBRE	TIPO DE OPERACION	CLASE DE OPERACION	TIEMPO DE OPERACION	DEPENDENCIA	
FASE DE LA OPERACION	NIVEL DE ACCESO	BLANCO QUE CUBRE	PD <input type="checkbox"/>	ESTRUCTURA QUE CUBRE	

C. OTROS DATOS DE INTERES						
RESULTADOS OPERACIONALES	C1 <input type="checkbox"/>	C2 <input type="checkbox"/>	NIVEL DE INSTRUCCION	R <input type="checkbox"/>	P ó V <input type="checkbox"/>	O <input type="checkbox"/>
CREDIBILIDAD	UBICACION		R <input type="checkbox"/>	U <input type="checkbox"/>	RED DE LA QUE DEPENDE	
NIVEL EDUCATIVO	P <input type="checkbox"/>	S <input type="checkbox"/>	T <input type="checkbox"/>	U <input type="checkbox"/>	CAPACIDAD DE DESESTABILIZACION	IMPORTANCIA VINCULACION

D. OBSERVACIONES

EVALUACIÓN PARA LA VINCULACIÓN DE AGENTES DE INTELIGENCIA MILITAR

IMPORTANTE: ANTE TODO RECUERDE DILIGENCIAR EL FORMULARIO EN LETRA CLARA Y COLOR NEGRO. NO ES NECESARIO COMPLETARLO EN COMPUTADOR O MAQUINA DE ESCRIBIR.

#	DENOMINACIÓN	INSTRUCCIONES DILIGENCIAMIENTO ITEM	PUNTAJE.
A. DATOS GENERALES (CASILLA AMARILLA)			
01	NOMBRES	INCLUIR LOS NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS DEL INFORMANTE	0.0
02	DOCUMENTO	SE MARCA CON UNA X EL TIPO DE DOCUMENTO QUE POSEA EL INFORMANTE Y EN LAS CASILLAS SIGUIENTE SE CONSIGNA EL NUMERO	0.5 CEDULA 0.0 TARJETA DE IDENTIDAD
03	NACIONALIDAD	SE CONSIGNA LA NACIONALIDAD DEL INFORMANTE. DE DONDE SE DEDUCE QUE NO NECESARIAMENTE EL FUTURO AGENTE DEBE SER NACIONAL COLOMBIANO	1.0 OTRA NACIONALIDAD 0.5 NACIONAL
04	RESIDENCIA	SE DETALLA LA DIRECCIÓN COMPLETA O DATOS CARACTERISTICOS DE DONDE SE UBICA EL INFORMANTE	0.0
05	MUNICIPIO	SE CONSIGNA EL NOMBRE DEL MUNICIPIO	0.0
06	DEPARTAMENTO	SE CONSIGNA EL NOMBRE DEL DEPARTAMENTO DONDE RESIDE EL INFORMANTE.	0.0
07	UNIDAD	SE CONSIGNA LA UNIDAD QUE SOLICITA LA ALTA DEL INFORMANTE COMO AGENTE DE INTELIGENCIA.	1.0 PARA UNIDADES DE IMI 0.5 PARA UNIDADES DIFERENTES
08	GENERO	SE MARCA CON UNA X EL GENERO DEL INFORMANTE. MASCULINO O FEMENINO	0.0
09	ESTADO CIVIL	SE MARCA CON UNA X SI EL ESTADO CIVIL ES CASADO, SOLTERO O UNION LIBRE.	0.0
10	TELEFONO	SE CONSIGNAN LOS TELEFONOS FIJOS DEL INFORMANTE, PERO TAMBIEN LOS CELULARES.	0.0
TOTAL MAXIMO DATOS GENERALES			2.5 PTOS

PUNTAJE: EL PUNTAJE MINIMO PARA CONSIDERAR LA ALTA DEL AGENTE SERÁ DE 19.5 PUNTOS (APROX. 60% DEL TOTAL MAXIMO DE PTOS). SIN EMBARGO SE PUEDEN CONSIDERAR PUNTAJES MENORES AL ANTERIOR, EN CASO QUE LA ALTA DEL AGENTE PUEDA GENERAR RESULTADOS OPERACIONALES DE TRASCENDENCIA NACIONAL O INTERNACIONAL. DE IGUAL FORMA SE PUEDEN DESESTIMAR LA ALTA DE AGENTES A PESAR DE ENCONTRARSE POR ENCIMA DEL PUNTAJE MINIMO, SI NO CUMPLE LOS CRITERIOS BASICOS DE CREDIBILIDAD.

OBS. : EL FORMATO DEBERÁ SER REEVALUADO POR LA DINTE Y FIRMADO CON VISTO BUENO DE CADA UNO DE LOS HOMOLOGOS EN EL RESPECTIVO NIVEL ANTES DE AUTORIZAR CUALQUIER ALTA. DE ESTA FORMA SE GARANTIZA QUE NO SE SOBREDIMENSIONEN LOS DATOS INSCRITOS POR EL PRIMER EVALUADOR. EN CASO QUE LA SOLICITUD PROVENGA DE UNA UNIDAD DE INTELIGENCIA, LOS DATOS TENDRÁN EL VISTO BUENO POR LOS RESPECTIVOS HOMOLOGOS EN LA CIME.

NOTA: CUALQUIER DUDA U OBSERVACION AL PRESENTE FORMATO POR FAVOR REMITIRSE A LA DINTE O CENTRAL DE INTELIGENCIA MILITAR DEL EJERCITO (CIME)

EVALUACIÓN PARA LA VINCULACIÓN DE AGENTES DE INTELIGENCIA MILITAR

#	DENOMINACIÓN	INSTRUCCIONES DILIGENCIAMIENTO ITEM	PUNTAJE.
B. DATOS OPERACIONALES (CASILLA AZUL)			
11	OPERACIÓN EN LA QUE PARTICIPA	SE CONSIGNA EL NOMBRE DE LA OPERACIÓN EN QUE PARTICIPA	2.0 PARA INFORMANTES QUE PARTICIPEN EN UNA OPERACIÓN DE IMI 0.0 PARA INFORMANTES SIN OPERACIÓN DE IMI
12	CODIGO	SE REGISTRA EL NUMERO DEL CODIGO OPERACIONAL DEL INFORMANTE.	1.0 PARA INFORMANTES REGISTRADOS 0.0 PARA CASUALES, OCASIONALES O SIN REGISTRAR
13	FRENTE QUE CUBRE	SE CONSIGNA SI CUBRE EL FRENTE INTERNO O EXTERNO.	1.0 PARA FRENTE EXTERNO 0.5 PARA FRENTE INTERNO
14	TIPO DE OPERACIÓN	MARCAR CON UNA X EL TIPO DE OPERACIÓN EN LA QUE PARTICIPA SI ES UNA PENETRACIÓN O UNA INFILTRACIÓN.	1.0 PARA INFILTRACION 0.5 PARA PENETRACIONES
15	CLASE DE OPERACIÓN	DE ACUERDO AL MANUAL DE INTELIGENCIA DE COMBATE SE CONSIGNA EL No. CORRESPONDIENTE A LA CLASE DE OPERACIÓN, ASÍ: 1 ESPIONAJE 2 SABOTAJE 3 EN CASO QUE SEA UN AGENTE DE CONTRAINTELIGENCIA, A LOS ANTERIORES NUMERALES SE LE AGREGA LA LETRA "C", DE TAL FORMA QUE CONTRAESPIONAJES SE CONSIGNARIA "C1"	1.0 PARA ESPIONAJE 0.5 PARA OTRAS OPERACIONES
16	TIEMPO DE OPERACIÓN	SE REGISTRA EL TIEMPO QUE LLEVA EL INFORMANTE VINCULADO A LA OPERACIÓN EN AÑOS Y MESES.	1.0 PARA MAS DE UN AÑO 0.0 PARA MENOS DE UN AÑO
17	DEPENDENCIA	SE INSCRIBE UNA "X", SEGÚN EL INFORMANTE DEPENDA DE EL PUESTO DE MANDO (P) O DE UNA RED (R).	1.0 PARA RED 0.0 PARA PDM
18	FASE DE LA OPERACIÓN	SE ESPECIFICA LA FASE EN QUE SE ENCUENTRA LA OPERACIÓN ENTRE 1 Y 5 DE ACUERDO A CRITERIOS DE LA CIME Y DINTE.	1.0 PARA FASE 5, 0.5 PARA FASE 4 0.0 PARA FASES 1 A 3
19	NIVEL DE ACCESO	SE REGISTRA EL NUMERO CORRESPONDIENTE AL NIVEL DE ACCESO, ENTRE 1 Y 3 DE ACUERDO A CRITERIOS DE LA CIME Y DINTE.	1.5 PARA NIVEL 1 1.0 PARA NIVEL 2 0.5 PARA NIVEL 3
20	BLANCO (PD) QUE CUBRE	SE CONSIGNA EL NUMERO CORRESPONDIENTE AL BLANCO QUE CUBRE, EJEMPLO: SI ES SOCIOPOLITICO, DEBE SER PD-4	2.0 PARA PD-1 1.5 PD-11 1.0 PARA PD-2, PD-9 Y PD-6 0.5 PARA PD-10
21	ESTRUCTURA QUE CUBRE	SE CONSIGNA EL NUMERO CORRESPONDIENTE A LA ESTRUCTURA QUE CUBRE, ASÍ: 1 PARA ESTRUCTURA ARMADA RURAL 2 PARA ESTRUCTURA ARMADA URBANA 3 PARA ESTRUCTURA DE VINCULO FAMILIAR O DE AMISTAD. 4 PARA ESTRUCTURA DE MILICIAS BOLIVARIANAS 5 PARA ESTRUCTURA FINANCIERA 6. PARA ESTRUCTURA DE APOYO LOGISTICO 7 PARA ESTRUCTURA DE MILICIAS POPULARES 8 PARA ESTRUCTURA DE COGOBIERNO O POLITICO.	2.0 PARA 1, 2 Y 3 1.5 PARA 4 Y 5 1.0 PARA 6 Y 7 0.5 PARA 8
TOTAL MAXIMO PARA DATOS OPERACIONALES			14.5 PTOS

EVALUACIÓN PARA LA VINCULACIÓN DE AGENTES DE INTELIGENCIA MILITAR

#	DENOMINACIÓN	INSTRUCCIONES DILIGENCIAMIENTO ITEM	PUNTAJE.
A. OTROS DATOS DE INTERES (CASILLA ROJA)			
22	RESULTADOS OPERACIONALES	SE ESCRIBE EN LA PRIMER CASILLA (C1), LA CANTIDAD DE OPERACIONES QUE HA DESARROLLADO EL INFORMANTE. EN LA SEGUNDA CASILLA (C2) LA CALIDAD DE LAS OPERACIONES (LA OPERACIÓN MAS RESALTANTE) EN LAS SIGUIENTES SIGLAS Y DE ACUERDO A SU TRASCENDENCIA: N PARA NACIONAL, R PARA REGIONAL, D PARA DEPARTAMENTAL, M PARA MUNICIPAL, L PARA LOCAL	2.5 PARA N 2.0 PARA R 1.5 PARA D 1.0 PARA M 0.58 PARA L
23	NIVEL DE INSTRUCCIÓN MILITAR	SE MARCA CON UNA "X" SEGÚN EL TIPO DE INSTRUCCIÓN MILITAR RECIBIDA. SI PRESTÓ SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO COMO SOLDADO REGULAR ENTONCES SE MARCA (R), EN CASO DE HABER SIDO PROFESIONAL O VOLUNTARIO SE MARCA (P o V), U OTRO EN CASO DE HABER RECIBIDO OTRO TIPO DE INSTRUCCIÓN, EN ESTE ULTIMO CASO SE DEBE ESPECIFICAR EN OBSERVACIONES	1.5 PARA S o V 1.0 PARA R 0.5 PARA O
24	CREDIBILIDAD	SE INSCRIBE UNA LETRA ENTRE A Y F DE ACUERDO A LA TABLA DE CREDIBILIDAD QUE SE ANEXA. SI EL INFORMANTE SE ENCUENTRA ENTRE C Y F, NO DEBE SER TENIDO EN CUENTA PARA DAR DE ALTA, EXCEPTO QUE SU ALTA REPERCUTA EN OPERACIONES DE TRASCENDENCIA NACIONAL.	A: 3.0 B: 2.5 C: 1.0 D: 0.0 E: 0.0 F: 0.0
25	UBICACIÓN	ESTE ITEM ESTÀ CONFORMADO POR DOS SUBITEMS, POR LO TANTO DEBEN IR MARCADAS DOS "X". EL PRIMER ITEM HACE REFERENCIA A LA UBICACIÓN Y SE MARCA SI ES URBANA O RURAL.	1.0 PARA URBANA O RURAL
26	RED DE LA QUE DEPENDE	CON EL FIN DE ESTABLECER Y CONFIRMAR LA VERACIDAD RESPECTO A SI EL INFORMANTE DEPENDE DE UNA RED O DEL PDM SE ESCRIBE EL NUMERO CORRESPONDIENTE A LA RED DE LA QUE DEPENDE. EN CASO DE SER UNA UNIDAD ABIERTA SE ESCRIBE S-2, B-2, G-2 O DINTE	1.0 PARA REDES DE UNIDADES DE IMI 0.5 PARA OTRO TIPO DE REDES
27	NIVEL EDUCATIVO	SE SEÑALA CON UNA X PARA PRIMARIA (P), SECUNDARIA (S), TECNOLÓGICO (T) O UNIVERSITARIO (U). EN CASO QUE SOLO SE HAYAN CURSADO ALGUNOS AÑOS DE ESTAS CATEGORIAS, SE DEBE ESCRIBIR EL NUMERO DE AÑOS O SEMESTRES (EN EL CASO DE UNIVERSIDAD) EN LA RESPECTIVA CASILLA.	0.5 PARA P 1.0 PARA S 1.5 PARA T 2.0 PARA U
28	CAPACIDAD DE DESESTABILIZACIÓN	SE REGISTRA UN NUMERO ENTRE 1 Y 5 CORRESPONDIENTE A LA CAPACIDAD DELICTIVA Y DE DESESTABILIZACIÓN DEL GRUPO DEL CUAL EL INFORMANTE OBTIENE LA INFORMACIÓN: 1 PARA NARCOTRAFICO 2 PARA CAMPOS MINADOS 3 PARA EMBOSCADAS 4 PARA ASALTO A BASES Y POBLACIONES 5 PARA TERRORISMO URBANO - CONFLICTO INTERNACIONAL	0.5 PARA 1 1.0 PARA 2 1.5 PARA 3 2.0 PARA 4 2.5 PARA 5
29	IMPORTANCIA VINCULACIÓN	SE REGISTRA UN NUMERO ENTRE 1 Y 5 DE ACUERDO A LA IMPORTANCIA DE LA VINCULACIÓN CONFRONTADA CON LA ESTRUCTURA DE LA QUE OFRECE INFORMACIÓN, ASÍ: 1 IMPORTANCIA LOCAL EJEMPLO (GUERRILLA) 2 IMPORTANCIA MUNICIPAL EJEMPLO (COMPAÑIA) 3 IMPORTANCIA DEPARTAMENTAL EJEMPLO (FRENTE) 4 IMPORTANCIA REGIONAL (BLOQUE) 5 IMPORTANCIA NACIONAL (PERSONAJES DE GRAN RELEVANCIA, ESTADO MAYOR CENTRAL, SECRETARIADO, FRENTE INTERNACIONAL, CABECILLA DE CARTEL, DIRIGENTES INTERNACIONALES)	0.5 PARA 1 1.0 PARA 2 1.5 PARA 3 2.0 PARA 4 2.5 PARA 5
TOTAL MAXIMO PARA OTROS DATOS DE INTERES			16.0 PTOS
TOTAL MÁXIMO COMBINADO DE TODOS LOS FACTORES			33.0 PTOS

NOTA: EN LA CASILLA VERDE (OBSERVACIONES), SE INCLUYEN TODOS AQUELLOS DATOS QUE SE CONSIDEREN DE RELEVANCIA PARA JUSTIFICAR LA ALTA DEL INFORMANTE COMO AGENTE DE INTELIGENCIA.

BIBLIOGRAFIA

PASTOR PETIT, Las Técnicas de los servicios de inteligencia. Editorial Planeta. Barcelona. 1993.

CANIS M, L, La Organización informática y el Agente Secreto. Imprenta Reche, Madrid. 1967.

Decreto 1214 de 1990, estatuto de carrera del personal civil al servicio de las fuerzas militares.

Decreto reglamentario 2009 de 1991.

Decreto 1792 de 2000, por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional y se establece la Carrera Administrativa Especial.

Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Manual de inteligencia de Combate EJC 2-3, Quinta Edición. 1993.

ARENAS, Jaime. La guerrilla por dentro. Análisis del ELN Colombiano. Bogotá: Tercer Mundo, 1971 630 p.

COMISIÓN DE ESTUDIOS SOBRE LA VIOLENCIA. Colombia: Violencia y democracia. Bogotá: Colciencias, Universidad Nacional de Colombia, 1987.

EJERCITO DE LIBERACIÓN NACIONAL. Poder Popular y Nuevo Gobierno. Colombia: Ediciones Colombia viva, 1990 237 p.

----- Tercer congreso “Comandante Amilcar Grimaldos Barón” Somos revolución, construimos poder y triunfaremos. Colombia: Ediciones Nueva Colombia, 1996 125 p.

HARNECKER, Marta. Unidad que Multiplica: Entrevistas a dirigentes máximos del UC-ELN. Quito: Ediciones Quimera, 1984 150 p.

MEDINA GALLEGO, Carlos. Autodefensas, Paramilitares y narcotráfico en Colombia. Bogotá: Editorial Documentos periodísticos, 1990.

----- ELN, una historia contada a dos voces. Bogotá: Documentos periodísticos, 1.996.

OSPINA RAMIREZ Alvaro, SANTIBAÑEZ Luis Antonio. Los dividendos de la mentira, el proyecto histórico - estratégico de la subversión en Colombia. Valledupar: Editorial Lito Mundo, 2.000 242p.

PALACIOS ALARCON Albert. Colombia “Una mirada al conflicto”. Valledupar: Ediciones Albert Palacios Alarcon, 1999 167p

RANGEL, Alfredo. La guerra irregular en el fin de siglo. Bogotá: En análisis político No. 28, IEPRI-Universidad Nacional de Colombia, 1996.

VILLAMARIN PULIDO, Luis Alberto. El ELN por dentro, historia de la cuadrilla Carlos Alirio Buitrago. Bogotá: Ediciones El Faraón, 1.995 225 p.

BIBLIOTECA CENTRAL DE LAS FF.MM.

"TOMAS RUEDA VARGAS"



201005521

04-2898