

26
LEG.

~~TOMO 4~~

MATERIAL DOCTRINARIO

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

CARPETA #1
LEG. 269

ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA
ORGANIZACION FORMAL DE LA
DIRECCION GENERAL DE INTELIGENCIA

ARCHIVO FICHERO

LEGATO N° 269. *CANCERADO*

~~LEG. N° 21~~

CONFIDENCIAL

Informe al Lic. E. ...

1.- ENUNCIADO

1.1.- Estudio y desarrollo de la organización formal de la Dirección General de Inteligencia.

2.- SITUACION

2.1.- La Dirección General de Inteligencia no cuenta con gráficas de organización actualizadas, con la misión impuesta que demuestre la estructura de autoridad, las relaciones de las / subunidades, funciones administrativas y operativas.

3.- ANALISIS

3.1.- Para los fines de la organización del elemento referido es necesario previamente precisar el uso de las "Gráficas de Organización", (Organigrama), y la semántica a utilizar en el proceso de comunicación.

3.2.- Las gráficas de organización son los primeros reflejos de / la "Organización formal". Existen tres tipos generales de / gráficas de organización:

3.2.1.- Gráfica Esqueleto.

3.2.2.- Gráfica de Personal.

3.2.3.- Gráfica Funcional.

3.3.- "La gráfica esqueleto", es habitualmente la gráfica maestra para el elemento y muestra la jerarquía en general, las disposiciones de las subunidades y los aspectos esenciales de la estructura de autoridad. En esta gráfica se deberá dejar en claro las relaciones de Comando de la Organización (Vinculaciones de Comando). Este tipo de gráfica es más que una disposición apropiada de los trabajos, dado que incluye la identificación de las líneas de autoridad o jerarquía, (canal de comando). Esta gráfica no solo debe mostrar lo que / son estos canales, sino lo que se cree que son, marcándose líneas de autoridad en forma clara.

3.4.- "La gráfica de personal", mostrará los nombres de los ocupantes en cada puesto, como así también sus posiciones, se / podrá consignar además cantidad de personal en cada puesto, horarios y sus relaciones de Comando (Vinculaciones de Dependencia). (Anexo "A").

Se establecerá una diferencia entre el estado actual "real" y el objetivo ideal a satisfacer, denominado "Cuadro de Organización". (CO). El objetivo intermedio propuesto hasta satisfacer el CO se denominará "Mínimo Operacional Necesario", (MON). En cada caja equivalente a una función o puesto delineado se colocarán dos líneas, una sobre otra colocada en forma horizontal y paralela de cinco ceros cada una. En ellas ///

se marca las necesidades de personal correspondiente en gráficos separados para el denominado "CO", "MON" y "REAL". La línea horizontal superior será utilizada para indicar // las necesidades de personal de Agrupamiento Comando, correspondiendo cada cero, en lectura de izquierda a derecha a las diferentes jerarquías.

El primer cero corresponderá a los jefes superiores, el segundo a los jefes, el tercero a los oficiales subalternos, el cuarto a los suboficiales y el quinto a la tropa. La segunda línea de ceros, es decir la inferior, corresponderá al personal del Agrupamiento Servicios, siguiendo el mismo orden y principio que lo anteriormente expuesto.

En las líneas de ceros mencionados, en el lugar correspondiente a la jerarquía que se estima necesaria para el cumplimiento de la función, se llenará con los números indicativos. (Anexo "B").

3.5.- "La gráfica funcional", consignará los deberes, responsabilidades y actividades.

3.6.- Se define como "Organización Formal" al comportamiento funcional, territorial, administrativo y operativo que planifiquen los superiores.

3.7.- "La Organización Informal", es el comportamiento que los subordinados planifican para enfrentar los problemas que la realidad les impone en el cumplimiento de los objetivos conforme a los recursos asignados, tanto humanos como técnicos y el rendimiento evaluado como resultado de la experiencia de trabajo, debiendo tener en cuenta la capacidad de los mismos.

3.8.- Se entiende por Organización a una estructura en la cual se engloban las ejecuciones de tareas administrativas y operativas. El desarrollo de una estructura firme tiene alta prioridad si son considerados como problemas de organización los resultados de la decisión y operación.

Un problema importante en la organización es concretar un equilibrio apropiado entre el principio de unidad de mando y la necesidad igualmente relevante de la especialización administrativa. En la organización policial se le debe dar prioridad al principio de unidad de mando.

3.9.- Cuando se hace referencia a organizar, se tiene en cuenta el axioma que dice: "en toda estructura armoniosa se debe planear la organización y organizar la planeación". Por ello, organizar, puede ser considerado como una parte de la totalidad // de la planeación que se produce y un paso importante en la // planeación de una organización es el examinar y revisar la //

estructura presente, teniendo en cuenta lo expresado, / un buen punto de partida es el estudio de la organización informal actual, instrucciones de trabajo, formas de procedimientos, información obtenidas en encuestas y todo otro dato que parta de la realidad.

- 3.10.- Es indudable por ello que como punto de partida para la planeación de las futuras modificaciones, debe utilizarse la información acerca del estado presente de la situación administrativa, debiéndose determinar en éste análisis aquellos defectos estructurales referidos a la ejecución de funciones que resultan ser parciales o duplicadas (S2 Seg-Inv), conflictos jurisdiccionales, deficiencia de comunicación y control, dificultades de carga de trabajo, fricciones entre las funciones de línea y las de apoyo, como así también demora en la toma de decisiones y ejecuciones.

Debe atenderse la forma en la cual los factores ambientales pueden influir en la situación, como puede serlo el desarrollo económico secular, cambios en las prestaciones de los servicios policiales, fluctuaciones ciclicas de los delitos y las conductas que lo configuren teniéndose en cuenta las innovaciones tecnológicas.

Un complemento importante que ayuda a promover el entendimiento de responsabilidades y relaciones, facilitando además el entrenamiento del personal que cumple funciones administrativas, son los denominados "Manuales de Organización"

Los manuales pueden tener información comprensiva de toda la organización o por lo menos su contenido puede ser limitado a determinados Departamentos, Divisiones, Secciones, / Plantas Funcionales, etc.

- 3.11.- Los manuales de organización podrán contener:

- 3.11.1.- Descripciones de trabajo con detalles de las responsabilidades y relaciones de los puestos ejecutivos.
- 3.11.2.- Objetivos de la organización, que pueden ser expresados claramente en forma operativa, es decir, que el objetivo es igual que la función necesaria para lograrlos.
- 3.11.3.- Principios de organización, que son ideas rectoras en cuanto a las prácticas administrativas, las formas de entrenamiento a los sucesores, etc.
- 3.11.4.- Terminología. Es importante dedicar amplios espacios a la semántica a utilizar en cuanto a la clarificación de términos como "función", "responsabilidad", / "obligaciones", "tareas", etc.

No obstante lo expresado, toda organización además de los ///

instrumentos auxiliares ya mencionados, debe aquilatar cono-
nocimientos de sus integrantes con programas de conferen-//
cias, exposiciones o debates, seguidos de las respectivas /
medidas de control a efectos de establecer si la aplicación
se halla conforme a los planificado.

3.12.- La departamentización consiste en dividir el trabajo de la
organización en unidades o departamentos semi autónomos.
Su consecuencia es un delineamiento de las responsabilida-
des ejecutivas y un agrupamiento de las actividades opera-
tivas.

3.13.- Con el agrupamiento de unidades elementales, aparecen los
órganos que quedan diferenciados y perfeccionados en tan-
to aumente el número de elementos combinados que lo cons-/
tituyan. La facultad de los jefes en niveles inferiores es
determinada por la de los niveles superiores, dentro de un
área funcional. Es así que se toman decisiones basadas en la pro-
pia iniciativa, pero también necesitan el ajuste con refe-
rencia a las tomadas por los superiores. La responsabili-/
dad de éste arbitrio, en los diversos niveles es diferen-/
ciada por un proceso de división o departamentización fun-
cional y territorial; representado por las "Delegaciones /
Regionales de Inteligencia".

3.14.- La responsabilidad de un superior no desaparece en el acto
de delegar tareas, por el contrario implica una mayor su-/
pervisión y control de los subordinados, siendo necesario
ejercer a su vez un incentivo para el desarrollo de la ca-
pacidad, profesionalización, iniciativa y seguridad en el
operar de los niveles inferiores.

3.15.- La capacidad limitada del hombre hará que sea esencial la
existencia de una organización jerárquica. Un jefe puede /
reducir su carga de trabajo mediante la delegación de ta-/
reas a niveles inferiores, pero con esta acción aumenta si-
multáneamente el trabajo, a través de la mayor supervisión
que se debe ejercer sobre los mandos subordinados. La re-/
ducción resultante de la delegación de trabajo es general-
mente mayor que el aumento originado por la mayor responsa-
bilidad de supervisión. Cuando la cantidad de supervisión
necesaria llega a exceder la capacidad del jefe, surge la
necesidad de crear otro nivel jerárquico.

3.16.- Lo expresado delinea una nueva función, también vital para
la organización y el éxito en el logro de los objetivos //
planificados. A ella se la define como "Coordinación y Con-
trol", entendiéndose por tal, verificar si todo está ocu-/
rriendo de conformidad con las previsiones del plan adopta

do, las instrucciones dadas y los principios establecidos. La finalidad del control es encontrar los errores, corregir los y prevenirlos en el futuro. Debe operar dentro de un período de tiempo razonable y estar rápidamente seguido de acciones correctivas. Aún más el control no debe producir dualidad de autoridad, entre aquellas personas que realizan la conducción y quienes desempeñan las funciones de control. / Lo expresado constituye el fundamento de la existencia funcional de las Direcciones Zonales.

3.17.- Función; significa el más amplio curso de acción o labor // perteneciente a un puesto. (Conjunto de personas, elementos técnicos y acciones independientemente de su magnitud). Esto incluye el objetivo o propósito.

3.18.- Los objetivos principales se subdividen en secundarios. En cualquier caso resulta normal y sistemático que todas las / organizaciones vivan su presente en función de futuro, (objetivo final), ubicado adelante en el tiempo. Dicho objetivo final o meta, suele provenir de la concesión del futuro que cada ente humano posee de por sí o en orden grupal o colectivo. Este objetivo final o meta estará contenido en la Misión del elemento. La misión del elemento analizado se // sintetiza diciendo que es proporcionar inteligencia a todos los niveles de comando de la organización Policía de la Provincia de Buenos Aires.

Si el objetivo final resulta inalcanzable al englobar las / tareas en una sola función se fijan objetivos intermedios, / que determinarán funciones de las que se desprenderán ta-//reas. (anexo "C").

3.19.- Un agrupamiento de funciones o unidades elementales constituyen un órgano, que se diferencia y perfecciona en tanto / aumenta el número de elementos combinados que poseen. Lo expresado debe estar claramente explicado en una organización formal. Cuando la planificación es realizada por los elementos de ejecución se transforma en informal, (esto sucede al enfrentar la realidad), como se indica en punto 3.7. y de / una correcta dosificación de tiempo y esfuerzo dependerá // que todo el proceso concebido sea realista y por ende factible.

3.20.- Lo expresado implica la "Departamentización Funcional", que se halla basada en las funciones primarias, denominadas funciones orgánicas, porque su ejecución es vital y esencial / para la supervivencia de la organización.

3.21.- El corolario de la división del trabajo, es la especialización. Al dividirse el trabajo la persona se especializa. La

base de este proceso está dado por las diferencias individuales ocasionado por la herencia y el medio ambiente. La división del trabajo hace posible el uso más eficiente de las diferentes capacidades y aptitudes de los miembros del elemento y por otra parte, por regla general, el individuo tiende a especializarse en aquellas actividades para las cuales está mejor dotado. El hombre partiendo del resultado de la división de trabajo, adquiere conocimiento para ajustarse a las especificaciones de algunos departamentos formados como consecuencia de ello.

3.22.- El proceso de diferenciación funcional puede continuar a través de varios niveles sucesivos en la jerarquía. Por las características de la actividad policial distribuida a lo ancho de un área extensa y compleja, se utiliza la departamentización territorial, pero ésta no deberá sobrepasar el principio de "Unidad de Mando".

3.23.- El tamaño, es un factor determinante de la importancia en el grado que es factible la centralización funcional. No se debe dar calidad de departamento (rango administrativo) a una función separable si el volumen de trabajo no lo justifica.

De lo expuesto surge que el aspecto más distintivo de la estructura, es la división de trabajo. La organización requiere que se satisfaga todas las necesidades funcionales para el cumplimiento del objetivo.

3.24.- El análisis de la Ley Orgánica de la Policía de la Provincia de Buenos Aires permite determinar el siguiente cuadro para la división del trabajo o rango administrativo de los elementos que la conforman: Dirección General, Dirección, Departamento, División, Sección, Subsección, Oficina.

3.25.- Las funciones que componen el proceso administrativo de Inteligencia conforme a la Doctrina Nacional de Inteligencia se encuentran desarrolladas en el denominado "Ciclo de Inteligencia". (Método de trabajo).

3.26.- El Ciclo de Inteligencia Policial consiste en una secuencia de actividades que se dividen en pasos a través de los cuales se procura obtener Inteligencia en forma racional y lógica.

El método se descompone en cuatro etapas que se subdividen en tareas. Una diferencia apreciada entre función y tarea, es que la primera da idea de continuidad, mientras que las tareas tienen principio y fin. Por lo expresado, varias tareas o una secuencia de las mismas, las podemos agrupar en una función, si éstas tienden a satisfacer un objetivo dado "A priori" el análisis de las tareas que componen una fun-

ción nos permite apreciar una clasificación entre las mismas. Unas tareas tienden a dirigir a otras y algunas resultan ser ejecutivas, éstas últimas no lo son por sí mismas, sino comparativamente con otras.

3.27.- Para apreciar una diferencia semántica entre las enunciadas en 3.26., las que resultan ser de dirección se agrupan bajo el tecnicismo "funciones de dirección" y aquellas que resultan ser ejecutivas se denominan "actividades de ejecución". Estas últimas se materializan mediante procedimientos de naturaleza particular y éstos siempre tenderán a satisfacer // las necesidades de las tareas que se engloban bajo el tecnicismo "funciones de dirección". (Anexo "C").

3.28.- Los cuatro pasos que componen el Ciclo de Inteligencia Policial son:

- 3.28.1.- Dirección de la Actividad de Reunión (DAR).
- 3.28.2.- Reunión (R).
- 3.28.3.- Procesamiento de Información Reunida (PIR).
- 3.28.4.- Difusión (D).

Los pasos mencionados son determinantes del proceso administrativo y operacional de Inteligencia y conforme a lo expresado los podemos adjetivar de la siguiente forma:

- 3.28.5.- (DAR) Función de Dirección - TAREA
- 3.28.6.- (R) Actividad de Ejecución - PROCEDIMIENTO
- 3.28.7.- (PIR) Función de Dirección - TAREA
- 3.28.8.- (D) Función de Dirección - TAREA

3.29.- Si se considera el primer paso del Ciclo de Inteligencia Policial, se puede desprender un objetivo secundario, cual es, planificar la reunión de información. El mismo se puede adjetivar conforme a lo expresado en 3.26. como función de dirección de la que se desdoblán las siguientes tareas:

- 3.29.1.- Consultar información básica disponible (Central de Documentación y Archivo).
- 3.29.2.- Determinación de los interrogantes y clasificación de los mismos en Elementos Esenciales de Inteligencia, (EEI), que son las incógnitas consideradas de alta prioridad a satisfacer; Otros Requerimientos / de Inteligencia (ORI), resultando ser las incógnitas que si bien son necesarias, no son prioritarias y le dan forma a la investigación.
- 3.29.3.- Análisis de los EEI y ORI a fin de determinar los / indicios. Se debe entender por indicio a toda acción o señal positiva o negativa, relacionada con / una persona o grupos de personas, sus conductas o /

acciones o en su defecto los lugares donde se materializan tales conductas, que posibilita adquirir el conocimiento sobre hechos o cosas ocultas que / no se han manifestado en forma fehaciente que configuran un delito o infracción. Los indicios proporcionan bases para la preparación de las órdenes y formulación de pedidos.

3.29.4.- Deducir las partes que componen los indicios a los efectos de determinar la información específica // que los satisface. Selección de la información específica a obtener por los medios de reunión.

3.29.5.- Confección del Plan de Reunión y desprendimiento / de las correspondientes órdenes y pedidos.

3.29.6.- Selección de los medios de reunión a utilizar.

3.29.7.- Supervisión y control de los medios de reunión a / los efectos de asegurar la continuidad del esfuerzo.

3.30.- Si se considera el segundo paso del Ciclo de Inteligencia / Policial, siempre bajo los aspectos enunciado en 3.25., las tareas que el mismo comprende, se pueden adjetivar como "Actividades de Ejecución", es decir procedimientos de naturaleza particular que tienden a satisfacer las incógnitas y / necesidades informativas de la "Función de Dirección". Se dicen que son procedimientos porque se hallan conformados por un conjunto de acciones y arbitrios. Acciones de naturaleza particular, entendiéndose por tal las formas no comunes que posee el medio para llegar a la fuente, dado que para las / formas comunes basado en el principio de economía de medios se deben utilizar otros (Seguridad y/o Investigaciones). Se entiende por arbitrio la facultad de opción que posee el medio de elegir un determinado procedimiento.

3.31.- Analizado el tercer paso del Ciclo de Inteligencia Policial siempre bajo la óptica de los aspectos enumerados en 3.25., el mismo configura un objetivo secundario.

"Procesar la información reunida en los procedimientos" y / de surgir nuevas incógnitas o ampliaciones, ordenarlas al / escalón de ejecución, (órgano de reunión).

Conforme a lo expresado este objetivo configura una nueva / función de dirección, la que comprende tres etapas; a cada una de ellas corresponde una tarea.

Estas etapas son:

- 3.31.1.- a) REGISTRO
b) VALORIZACION
c) INTERPRETACION

Cada una de las cuales se divide en una secuencia

de actividades.

3.31.2.- El registro consistirá en:

- I) Determinación de la pertinencia; una vez recepcionada la información se efectúa un profundo análisis, a fin de llegar a determinarlo. Este ejercicio mental nos plantea las siguientes incógnitas a saber:
- A) Si la información recepcionada se refiere a personas, grupos de personas u organizaciones.
 - B) Si hace referencia a la conducta, de personas o grupos de personas u organizaciones.
 - C) Si se refiere al lugar, donde las personas, grupos de personas u organización materializa su conducta.
 - D) Si la información que se posee es necesitada con premura, de ser así, quién la necesita.
 - E) Si la misma cambia la apreciación que el escalón superior, adyacente o inferior, tenía sobre la situación. De considerarse muy urgente, por cambiar la apreciación existente, se deberá hacer uso del canal técnico.
 - F) Si la información tiene valor presente o futuro, o si reúne las dos posibilidades.

El llegar a satisfacer las incógnitas que preceden permitirá efectuar la tramitación correspondiente de la información que se posee. Si nos encontramos ante una información que tiene valor futuro no será elevada hasta tanto se produzca su procesamiento. Si solo parte de la misma tiene valor presente, se elevará sin ser procesada con las constancias respectivas que aclaran la situación (noticia).

II) Graficar la información consiste en:

A) Graficar el material reunido:

Este podrá estar constituido por una información o bien tratarse de una Inteligencia (// cuando provenga de otros escalones responsables de su producción y ejecución) En este último caso, el propio elemento de dirección de la actividad la considerará como una información más, la que debe ser procesada.

B) Darle forma escrita:

Este paso será necesario efectuarlo cuando /

la información recepcionada, no presente esta forma por ejemplo: "Comunicaciones verbales" - "radiales" - "cintas grabadas", "Rumores o transmisiones de cualquier tipo, radiales, televisivas, etc.

C) Agrupar la información por asuntos afines:

En este paso se deberá tener en cuenta el // criterio del órgano de dirección para agrupar los asuntos por temas y, fuera de ello, se le buscará afinidad o relación entre sí, sin ser tomado como una simple operación mecánica.

El mecanismo de registro se llevará a cabo / en el órgano de dirección de Inteligencia, / para ello se utilizará el Libro de Entradas y Salidas (o Diario de Informaciones), Cartas de Situación por Factor, los Casos o Carpetas de Trabajo y los Registros y Archivos.

3.31.3.- VALORIZACION DE LA INFORMACION REUNIDA:

La información pertinente será juzgada a los efectos de ser valorizada, según el grado de confiabilidad del medio de la fuente y el grado de consistencia. Se asignará en conjunto el grado de confiabilidad de la fuente y del medio cuando el grado / de valorización coincida. Si no coincide siempre / se asignará el de menor valor. El que ingresará en la codificación de letras y números que se coloca en la parte inferior del texto de la información, / sobre el lado izquierdo (denominada valorización / final).

La mayor valorización, es decir la restante, se incluirá en el texto de la información desarrollada en palabras.

Conjuntamente con la valorización del medio y de / la fuente deberá concretarse el grado de consistencia de la información, ello será factible mediante la confrontación de dos o más informaciones relacionadas al mismo asunto o caso, con lo cual se determinará la exactitud, no obstante tenerse en claro el principio referido a la información reunida relacionada a la oportunidad que prima sobre las / restantes.

La determinación de la confiabilidad de la fuente donde se halla la información y del medio que la / ha reunida se realiza basado en la confianza que / ambos merecen y ésta será el resultado de la expe-

riencia fruto del trabajo, de otras informaciones antes reunidas por ellos y del riguroso exámen de las circunstancias en que cada información fue obtenida. Para la asignación de grados de confiabilidad del medio y de la fuente se ha efectuado la siguiente escala de valores (Indicada por la letra / mayúscula que sintetiza un concepto o grado de valor a reunir).

I) CONFIABILIDAD DEL MEDIO

A - COMPLETAMENTE CONFIABLE:

Denominaremos a un medio "A"-COMPLETAMENTE CONFIABLE, al de reconocida integridad moral, e intelectual, lealtad y grado suficiente de conocimiento en los problemas específicos de información o inteligencia (Especialista o entendido) su trabajo responde entre el 100% y 80% de resultado positivo.

B - NORMALMENTE CONFIABLE:

Denominaremos a un medio "B"-NORMALMENTE // CONFIABLE, cuando el mismo reúne practicamente las mismas condiciones que en "A", // pero no necesariamente sea un especialista o entendido en materia informativa o de Inteligencia.

C - REGULARMENTE CONFIABLE:

Denominaremos a un medio "C"-REGULARMENTE / CONFIABLE, cuando el mismo, pese a tener // condiciones para obtener y transmitir información lo hace en términos variables. Su // trabajo responde entre el 80% y el 50% de / resultado positivo.

D - NORMALMENTE NO CONFIABLE:

Denominaremos a un medio "D"-NORMALMENTE NO CONFIABLE, al que puede o no ser un entendido en materia informativa (Colaborador, informante, etc) no tiene siempre la capacidad intelectual de transmitir y su respuesta de trabajo nos proporciona un porcentaje menor al 50% positivo.

E - NO CONFIABLE:

Denominaremos a un medio "E"-NO CONFIABLE, cuando el mismo carece de cualidades intelectuales o morales. No es capaz en la materia o se sospecha sea oponente real o potencial o tenga motivos para deformar la reali

dad.

F - LA CONFIABILIDAD NO PUEDE SER JUZGADA:

Denominar es un medio "F"-LA CONFIABILIDAD NO PUEDE SER JUZGADA, cuando no conocemos / al medio y por ese motivo se carece expe-// riencia de trabajo no pudiéndose aportar in formación sobre su confiabilidad.

II) CONFIABILIDAD DE LA FUENTE

A - COMPLETAMENTE CONFIABLE:

Llamaremos a una fuente "A"-COMPLETAMENTE / CONFIABLE, en circunstancias excepcionales (la actividad en sí que desarrolla el opo-// nente y se ve), un hecho debidamente compro bado la que en respuesta de trabajo mide de 90% a 100% de información positiva y real. (La fotografía como fuente y prueba de indi cio, el control telefónico, la corresponden cia interceptada, etc.).

B - NORMALMENTE CONFIABLE:

Se llamará a una fuente "B"-NORMALMENTE CON FIABLE a la conforme la experiencia nos /// proporciona en resultados completos entre / el 60% y 90% de información positiva.

C - REGULARMENTE CONFIABLE:

Se llamará a una fuente "C"-REGULARMENTE // CONFIABLE a la que nos proporcione entre el 40% y 60% de información positiva.

D - NORMALMENTE NO CONFIABLE:

Se llamará a una fuente "D"-NORMALMENTE NO CONFIABLE, a la que nos proporcione menos / del 40% de información positiva.

E - NO CONFIABLE:

Llamaremos a una fuente "E"-NO CONFIABLE, a la que se sospeche nos proporcione informa ción no confialbe, por desconocimiento, in capacidad, respondiendo a planes de engaño o cualquier otra circunstancia.

F - LA CONFIABILIDAD NO PUEDE SER JUZGADA:

Llamaremos a una fuente "F"-LA CONFIABILIDAD NO PUEDE SER JUZGADA, cuando la misma se ig nore. El rumor, el panfleto, la conversa-// ción en un tres, etc.

La misma información a través de la mayor cantidad //

de fuentes explotadas por los más diversos medios. El grado de consistencia se logra mediante las respuestas a los siguientes interrogantes:

- a) El hecho informado es posible?
- b) La información es consistente y no revela contradicciones?
- c) La información está confirmada por otras informaciones procedentes de otras fuentes y otros medios de reunión?
- d) En qué aspectos, la información concuerda o no con otra información disponible, en especial // con aquellas que se conocen como verdaderas?

III) PARA LA ASIGNACION DEL GRADO DE CONSISTENCIA SE TENDRAN EN CUENTA LOS SIGUIENTES VALORES:

1 - CONFIRMADO

Se asignará el valor (1-confirmado) a la información que fuera obtenida por distintos medios y distintas fuentes (20+) estando // por lo menos uno de las fuentes bien valorizado, es decir de valor A ó B.

2 - MUY PROBABLE

Se asignará el valor (2-muy probable) a la información que reuna prácticamente los mismos requisitos que en "1", pero que posea / la característica de no estar confirmado // por otras fuentes.

3 - PROBABLE

Se asignará el valor (3-probable) a la información lógica sobre el potencial o eventual oponente o delincuente, y sobre la // cual no existan indicios sobre su veracidad.

4 - POCO PROBABLE

Se asignará el valor (4-poco probable) cuando no solamente existen indicios, sino que, cuando existen, sirven para descartar la probabilidad. Información contradictoria con la apreciación conocida hasta el momento, sobre la situación analizada.

5 - IMPROBABLE

Se asignará el valor (5-improbable) cuando / se descarta totalmente la posibilidad de acción como lo indica la información cuando la misma no es confirmada por los datos disponibles y es contradictoria con lo que se presume es probable. Se le otorgará también esta

calificación a la que contradice la información existente, sobre un asunto originalmente calificado "1 ó 2". Indicio contradictorio.

6 - LA VERDAD NO PUEDE SER JUZGADA

Se le asignará valor (6-la verdad no puede ser juzgada) cuando no se tiene ningún patrón de comparación, ni elemento de juicio respecto al medio o fuente, rumores, anónimos, panfletos, etc. Cuando el resultado // del estudio de una información nos revele / que no se dispone de las bases necesarias / para calificarla de "1 a 5".

La asignación del grado de consistencia, de la información es y deberá ser independiente del / grado de confiabilidad asignado a la fuente y/o el medio.

Un medio completamente confiable puede obtener información de una fuente de las mismas características (completamente confiable), que sobre / la base de la información disponible se juzgue improbable. En tal caso la valorización de esa información será A-5. Una fuente considerada // "no confiable", podrá proporcionar informa-/// ción que será confirmada por otras fuentes, una de ellas de valor "A", "de indudable exactitud" y en tal caso la información que haya sido valorizada "E-1". Una información que haya sido valorizada "F-6" podrá ser exacta y en consecuencia, no debe ser descartada en forma arbitraria (Anexo "D").

3.31.4.- INTERPRETACION DE LA INFORMACION

La interpretación de la información es el resultado del proceso racional al cual la misma es sometida, e incluye cuatro secuencias que son el análisis (tomando en forma aislada y descomponiéndola / en sus partes constitutivas, la verificación (consiste en tomar cada parte constitutiva y verificar la en diferentes fuentes), la integración (relacionándola con la inteligencia o información disponible) y la deducción (estableciendo las conclusiones). Mediante la interpretación se determinará el significado de la información reunida y valorizada el que será materializado a manera de conclusiones. Esta orientación estará dada por la misión específica que debe llevar a cabo el elemento que la ne-

cesita.

I) ANALISIS DE LA INFORMACION O SUS PARTES COMPONENTES:

TES:

Esta fase de la interpretación consiste en el estudio y la clasificación de la información valorizada y registrada para determinar y separar // los aspectos de importancia relacionados con la misión y las operaciones previstas. El análisis requerirá buen criterio, profundos conocimientos de los principales factores y/o características del eventual oponente y el ambiente donde se irá a actuar.

II) VERIFICACION:

Separados los aspectos de importancia se procede a desglosar nuevos requerimientos para verificar si sus contenidos se hallan concordantes con la producción de las fuentes confiables que al respecto se puedan establecer.

III) INTEGRACION DE LA INFORMACION:

La integración es la fase de la interpretación / que consiste en la comparación y combinación de las partes constitutivas de la información, descompuesta en el análisis con la inteligencia y / la información afín disponible, para conformar / un panorama lógico o formular hipótesis sobre // los determinados factores. Todas las hipótesis / formuladas deberán ser analizadas y en lo posi- / ble comprobadas (nuevas verificaciones). A los / fines de la comprobación mencionada, las hipóte- / sis formuladas constituirán requerimientos de inteligencia (EEI u ORI); estos requerimiento / de inteligencia se incluirán en el correspondien- / te Plan de Reunión a los efectos de obtener la / información o inteligencia que posibilita ratifi- / car o desvirtuar dicha hipótesis.

IV) DEDUCCION DE CONCLUSIONES:

Esta constituye la última fase de la interpreta- / ción, consistente en la formulación de conclusio- / nes en base a la hipótesis que fuera desarrolla- / da, comprobada y considerada válida, teniendo en / cuenta su significado en relación al factor o e- / ventual oponente, grupo social o lugar dónde és- / tos desarrollarán sus conductas (actuarán).

A su vez, estas conclusiones podrán constituir / nuevas hipótesis o interrogantes acerca de esos

grupos sociales, factores, o eventuales oponentes o delincuentes, o el lugar donde éstos materializarán sus conductas (ambiente). En tal caso se transformarán en nuevos requerimientos de inteligencia que ingresarán en el Ciclo de Inteligencia Policial a fin de confirmar o desvirtuar dichas hipótesis.

- 3.32.- El análisis del cuarto paso del Ciclo de Inteligencia Policial denominado "DIFUSION", teniendo en cuenta lo expresado en 3.25. permite desprender otra función configurada por // las tareas mediante las cuales los órganos de Dirección y Ejecución de Inteligencia remiten información o inteligencia al escalón de comando al cual asiste.
- 3.33.- El proceso administrativo y ejecutivo de inteligencia como función de apoyo a las funciones de línea de policía en su operación hace menester la comunicación en la organización para la cual se han de utilizar los canales. La palabra canal generalmente se emplea con un sentido mas restringido pero en síntesis representa la línea de personas a través de las cuales pasan los mensajes, (orales y / escritos), con independencia del medio técnico empleado.
- 3.34.- La necesidad de un sistema definido de comunicación crea / la primer tarea importante a tener en cuenta dentro de la organización o sus alas. El sistema jerárquico, (Canal de Comando), proporciona dirección e impone restricciones sobre la corriente de información. La información decisoria desciende de los niveles más elevados a los más bajos y la información sobre el cumplimiento a la inversa de los más bajos a los más altos.
- 3.35.- Las funciones de apoyo en busca de las características // fundamentales, que es la oportunidad, deben implementar otro tipo de canal para preveer los contactos "informales", dado que los canales administrativos, concordante con los métodos de trabajo al seguir sólo la línea de comando o autoridad, representan una parte de los canales de comunicación efectivos que encontramos en una organización.
- 3.36.- Las líneas de comunicación y contacto entre las unidades o elementos, (independiente de su magnitud) que se encuentran fuera del canal de comando, se denomina canal técnico. El canal técnico es una serie de avenidas de comunicación / para el contacto cruzado entre el personal y configura la / comunicación informal, resultado de la función al enfrentar el problema. También proporciona bases para el concepto de supervisión funcional que puede definirse como autoridad de idea.

4.- CONCLUSIONES:

- 4.1.- El elemento Dirección General de Inteligencia, será el organismo específico policial en materia de información e inteligencia y a través de su departamentización servirá a cualquier escalón o plano de la conducción, siendo también responsable de elaborar el apoyo de inteligencia (que incluye Contrainteligencia).
- 4.2.- Concordante con lo señalado en 3.6., 3.10., 3.12., 3.13., / 3.14., 3.17. a 3.20. y 3.22. a 3.31., se desprende una organización formal tipo para cumplir con las tareas de inteligencia. (Anexo F). Dicha organización puede ser orientada / por los siguientes aspectos:
- 4.2.1.- La misión impuesta y el alcance de las tareas que / las de ellas emergan, como fundamental considera-//
ción.
- 4.2.2.- La disponibilidad e idoneidad del personal en aspectos informativos.
- 4.2.3.- La necesidad de asegurar el apoyo de información o inteligencia a la totalidad de los planos de la conducción policial en forma permanente.
- 4.2.4.- Las características generales de trabajo del Jefe / del elemento apoyado o del oficial de inteligencia.
- 4.2.5.- Una concepción ecuaníme y humanista en la asigna-//
ción de tareas.
- 4.3.- El elemento Dirección General de Inteligencia, como organismo superior de conducción y concordante con lo expresado en 3.10., 3.12. a 3.16., debe llevar a cabo delegaciones de tareas tendientes a lograr el objetivo propuesto y crear de / esa forma NIVELES INTERMEDIOS DE COORDINACION Y CONTROL, y NIVELES INFERIORES DE EJECUCION. (Anexo G, Gráfico Esqueleto de la Organización).
- 4.4.- El ELEMENTO DIRECCION ZONAL DE INTELIGENCIA, será el organismo de la Dirección General de Inteligencia que concordante con lo expuesto en 4.3. cumplirá funciones de coordinación y control sobre el nivel de ejecución. Esto permitirá al organismo superior señalado en 4.1. mayor libertad de acción y un desarrollo más dinámico y experimentado de todo / el andamiaje organizativo, debiendo existir una íntima relación con la Dirección Zonal a efectos de que la misma conozca lo planificado.
- 4.5.- Los mencionados elementos intermedios de coordinación y control se deberán desplegar en forma tal que se encuentren en capacidad de cumplir con las funciones delegadas referidas en 4.4. en su zona de responsabilidad. (Anexo J).

- 4.6.- Concordante con lo señalado en 3.19. a 3.23., y en busca de satisfacer los principales y normas básicas de Inteligencia tales como: oportunidad, integridad, exactitud, etc.; se observa la necesidad de lograr una simplificación en el itinerario de la información que parte de los niveles de dirección hacia los de ejecución y regresa (Canales de Comunicación). Por lo expresado y la naturaleza de la función (/// Coordinación y Control), el elemento "Dirección Zonal de Inteligencia" quedará excluido de las tareas de reunión, procesamiento, integración y difusión de información e inteligencia; reservándose estas funciones para el nivel de ejecución.
- 4.7.- El elemento DELEGACION DE INTELIGENCIA, concordante con lo señalado en 3.12., 4.2. y 4.6., será el que cumplirá funciones de ejecución en la organización "Dirección General de Inteligencia". De acuerdo a lo manifestado cada Delegación de Inteligencia en su nivel realizará funciones de dirección y actividades de ejecución. Estas variarán conforme al cúmulo de trabajo que será determinado por los contenidos / del ambiente geográfico de su zona de responsabilidad. Lo / dicho modifica sus aspectos administrativos y operativos, y si bien en todos los elementos se mantienen las funciones y actividades ello modifica sus gráficas funcionales y obviamente su Cuadro de Organización (CO). Por lo expresado, clasificaremos a las Delegaciones de Inteligencia en categorías administrativas "A" y "B" (Anexo K, Gráfica Funcional Formal Delegación de Inteligencia "A") (Anexo L, Gráfica Funcional Formal Delegaciones de Inteligencia "B"). (Anexo M, Gráfica Funcional Formal Delegación Capital Federal).

5.- PROPOSICIONES

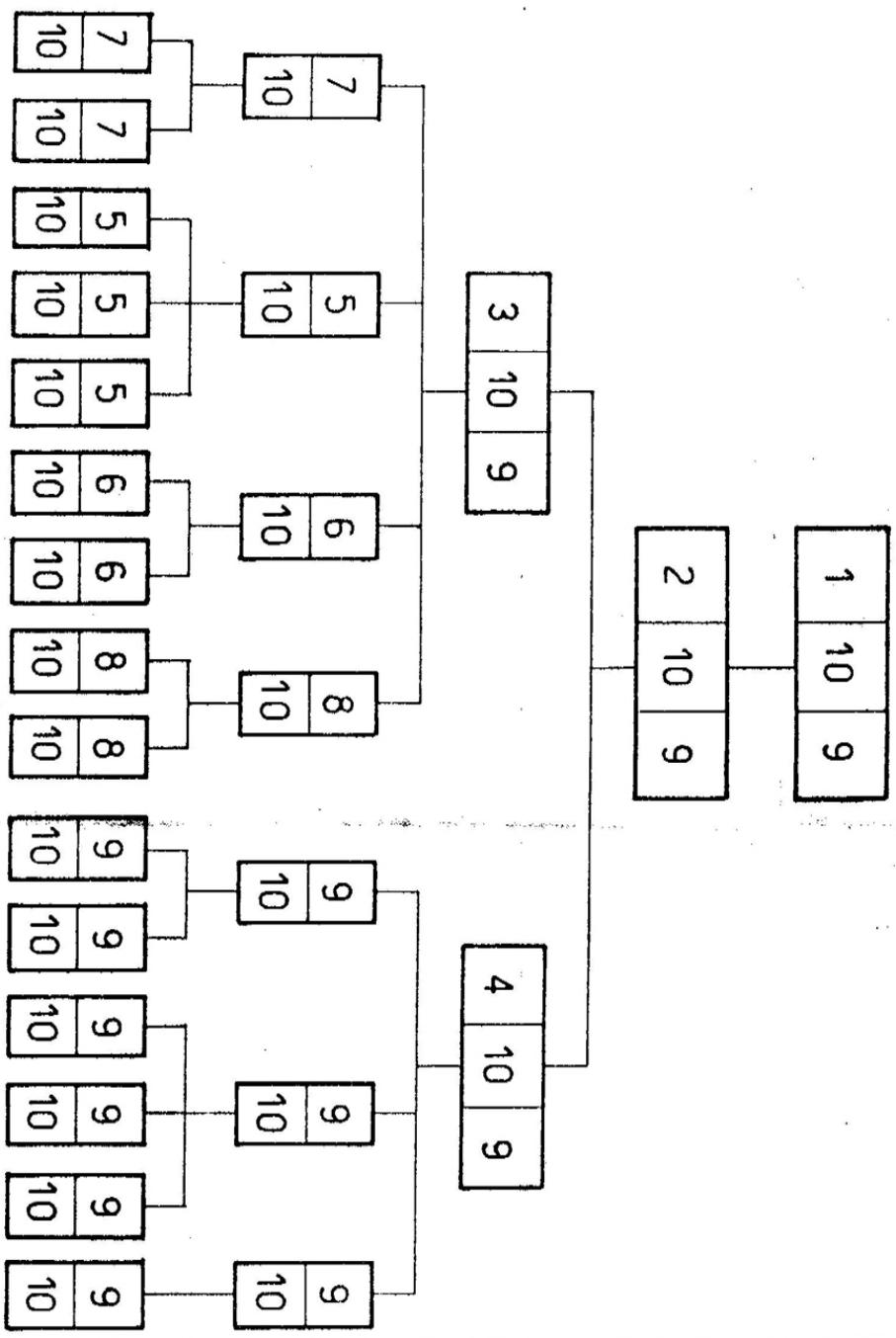
- 5.1.- Por lo señalado en Conclusiones 4.1 a 4.7, se propone la aprobación del gráfico esqueleto funcional formal, para el funcionamiento de la Organización Dirección General de Inteligencia agregado por Anexo "H".
- 5.2.- Por lo señalado en Conclusiones 4.2. y 4.3, se propone la aprobación del gráfico funcional formal del elemento Dirección General de Inteligencia, agregado por Anexo "I".
- 5.3.- Por lo señalado en Conclusiones 4.3- 4.4.- 4.5. y 4.6. se propone la aprobación del gráfico funcional formal del elemento Dirección Zonal de Inteligencia, agregado por Anexo "J".

- 5.4.- Por lo señalado en Conclusiones 4.3-4.6 y 4.7, se propone la -
aprobación del gráfico funcional formal del elemento Delega//
ción de Inteligencia (Categoría Administrativa "A", "B" y -/
Delgación de Inteligencia Capital Federal, agregado respecti/
vamente en Anexos "K", "L" y "M" .
- 5.5.- Por lo señalado en Análisis, 3.4., se propone la aprobación de
la gráfica informal de personal (Cuadro de Organización) ho-/
rario y funciones para ser utilizados en la Sala de Situación
de los elementos de la Organización Dirección General de In-/
teligencia, agregado en Anexo "A" .
- 5.6.- Por lo señalado en Análisis 3.25-3.26-3.27-3.28-3.29-3.30--//
3.31-3.32-3.33 y 3.36 se propone la aprobación del Ciclo de -
Inteligencia Policial que compone el proceso administrativo -
de Inteligencia y las definiciones semánticas incorporadas.-

- INDICE DE ANEXOS -

- ANEXO "A" - Gráfica funcional informal de personal (horario y funciones)
- ANEXO "B" - Gráfica de "Cuadro de Organización" (CO) "Mínimo Operacional Necesario" (MON) y "Real"
- ANEXO "C" - Gráfica explicativa de "Funciones" y "Tareas"
- ANEXO "D" - Escala de valores para calificar la información reunida
- ANEXO "E" - Dirección General de Inteligencia - Canales de Comunicación
- ANEXO "F" - Gráfica funcional formal tipo
- ANEXO "G" - Gráfica esqueleto tipo
- ANEXO "H" - Gráfica esqueleto (Organización Dirección General de / Inteligencia)
- ANEXO "I" - Gráfica de organización funcional formal (organigrama) Dirección General de Inteligencia
- ANEXO "J" - Gráfica de organización funcional formal (organigrama) Dirección Zonal (Metropolitana e Interior)
- ANEXO "K" - Gráfica de organización funcional formal (organigrama) Delegación de Inteligencia "A"
- ANEXO "L" - Gráfica de organización funcional formal (organigrama) Delegación de Inteligencia "B"
- ANEXO "M" - Gráfica de organización funcional formal (organigrama) Delegación Inteligencia - Capital Federal

GRAFICA FUNCIONAL INFORMAL DE PERSONAL -HORARIO Y FUNCIONES ANEXO 'A'



- REFERENCIAS**
- 1 JEFE ELEMENTO
 - 2 2º JEFE ELEMENTO
 - 3 ORGANO DE INTELIGENCIA
 - 4 ORGANO DE REUNION
 - 5 TURNO MAÑANA
 - 6 TURNO TARDE
 - 7 TURNO NOCHE
 - 9 TURNO NOCHE
 - 9 HORARIO DISCONTINUO
 - 10 NOMBRE APELLIDO Y JERARQUIA

CONFIDENCIAL

FORMA E. M. G.

GRAFICA DE "CUADRO DE ORGANIZACION" (CO) "MINIMO OPERACIONAL NECESARIO" (MON) Y "REAL" ANEXO "B"

| | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | JEFES SUPERIORES | JEFES | OFICIALES | SUB OFICIALES | TROPA |
| AGRUPAMIENTO COMANDO | <input type="radio"/> |
| AGRUPAMIENTO SERVICIO | <input type="radio"/> |

PROCESAMIENTO
INFORMACION
REUNIDA

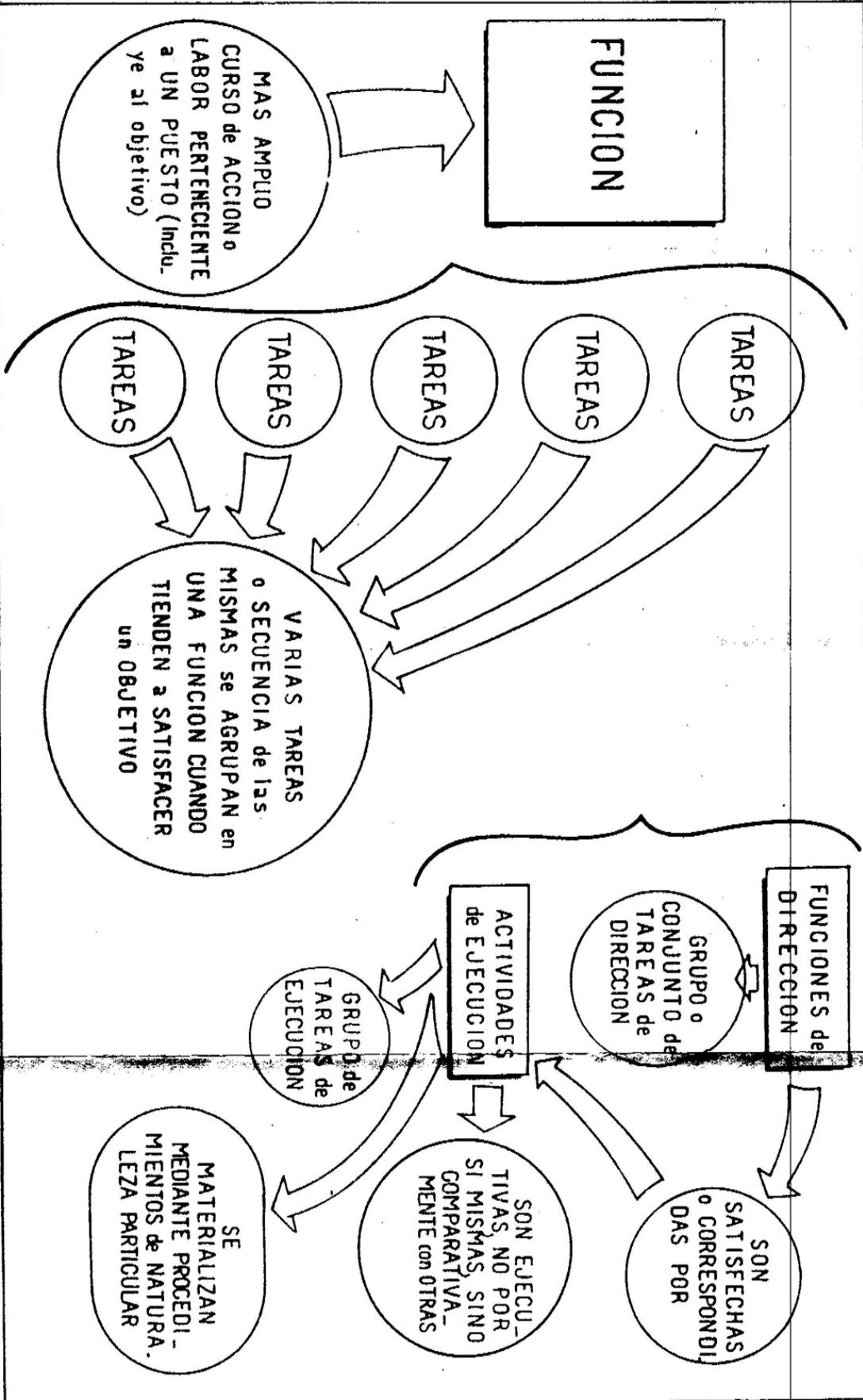
DIFUSION

- 0 0 1 2 0
- 0 0 2 0 1

CORRESPONDE PARA LA FUNCION DE LA INFORMACION REUNIDA; UN OFICIAL SUBALTERNO Y DOS SUBOFICIALES DEL AGRUP. COMANDO; DOS OFICIALES Y UN AGENTE DEL ABRUP. SERVICIOS

GRAFICA EXPLICATIVA DE 'FUNCIONES' Y 'TAREAS'

ANEXO 'C'

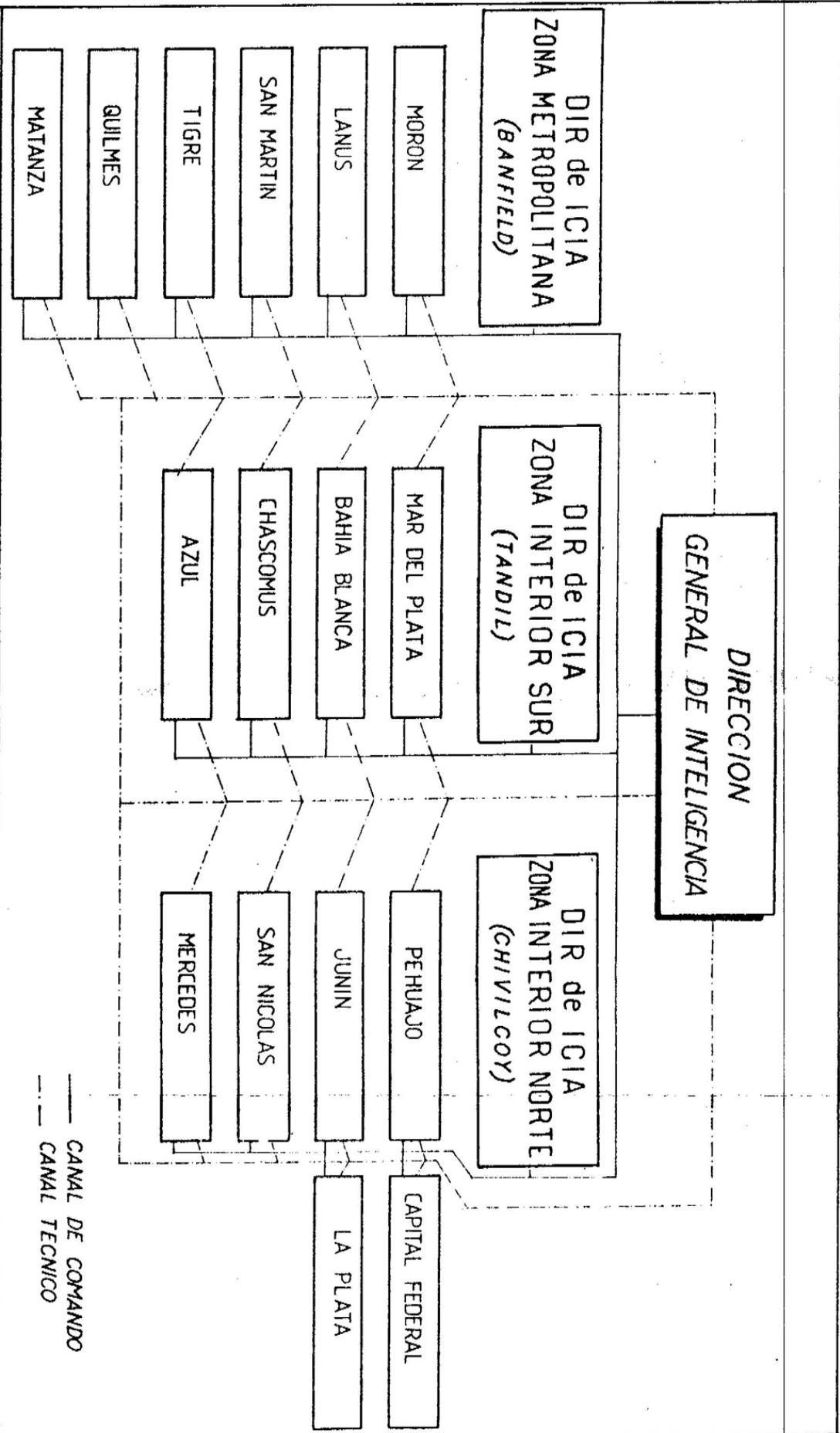


ESCALA de VALORES PARA CALIFICAR la INFORMACION REUNIDA

ANEXO '0'

| MEDIO | | FUENTE | | CONSISTENCIA | |
|-------------------------|--|-------------------------|---|--------------|--|
| COMPLETAMENTE CONFIABLE | | COMPLETAMENTE CONFIABLE | | CONFIRMADO | |
| A | De reconocida idoneidad moral e intelectual, realidad y grado suficiente de conocimiento en los problemas específicos de información e inteligencia (especialista e / entendido) resultados de trabajo útil entre 100% y 80% | A | Una fuente en circunstancias excepcionales (La actividad en sí que es desarrollada por el oponente o la de- / linuencia y se ve). Un hecho debidamente comprobado. La misma mide un respuesta de trabajo entre el 100% y 90% de información útil y real | 1 | Utilizada la misma información por distintos medios y / por distintas fuentes (2 o más) estando por lo menos una de las fuentes bien valorizada-valor "A" e "B" (Hay indicios) |
| | NORMALMENTE CONFIABLE | | NORMALMENTE CONFIABLE | | MUY PROBABLE |
| B | Reune las mismas condiciones que el valor "A" pero no / necesariamente será un entendido o especialista en materia de información e inteligencia. | B | En respuesta de trabajo proporciona información útil // entre el 60% y 50% | 2 | Igual que valor "1" semi-cierta, pero no se halla confirmada por otros medios u otras fuentes (Hay indicios) |
| | REGULARMENTE CONFIABLE | | REGULARMENTE CONFIABLE | | PROBABLE |
| C | Fase a tener condiciones para obtener y transmitir información se hace en términos variables. Su respuesta de // trabajo es útil entre el 80% y 50%. | C | La respuesta de trabajo proporciona información entre / el 60% y 40% de información útil. | 3 | Información íntegra sobre el delincuente u oponente real e intencional. No existen indicios sobre su veracidad. |
| | NORMALMENTE NO CONFIABLE | | NORMALMENTE NO CONFIABLE | | POCO PROBABLE |
| D | Puede ser un entendido o autodidacta en materia informativa (Colaborador, informante, etc.) No siempre tiene la capacidad intelectual de transmitir. Su respuesta de trabajo proporciona información útil menor al 50%. | D | La respuesta de trabajo es menor al 40% de información útil. | 4 | Cuando no solo existen indicios sino que cuando existen sirven para descartar la probabilidad. |
| | NO CONFIABLE | | NO CONFIABLE | | IMPROBABLE |
| E | Cuando carece de cualidades intelectuales o morales. No es capaz en la materia o se sospecha sea un oponente // real e potencial. o tenga motivos para deformar de cualquier forma la verdad o realidad. | E | Cuando se sospecha que proporciona información no confiable por cualquier motivo, desconocimiento, dolo o culpa o respondiendo a planes de engaño. | 5 | Cuando se descarta totalmente la posibilidad de acción como lo indica la información o cuando existen indicios contradictorios. |
| | LA CONFIABILIDAD NO PUEDE SER JUZGADA | | LA CONFIABILIDAD NO PUEDE SER JUZGADA | | SU EXACTITUD NO PUEDE SER JUZGADA |
| F | Cuando no se conoce el medio y por ese motivo se carece de experiencia de trabajo, no pudiéndose aportar por // // información sobre su confiabilidad. | F | Se ignora la fuente y por lo tanto se ignora su exactitud-numero panfleto etc. O no se posee experiencia de / trabajo. | 6 | Cuando no se posee ningún patrón de comparación ni elemento de juicio respecto al medio o la fuente. Numeros anónimos, panfletos, etc. |
| | LA CONFIABILIDAD NO PUEDE SER JUZGADA | | LA CONFIABILIDAD NO PUEDE SER JUZGADA | | SU EXACTITUD NO PUEDE SER JUZGADA |

DIRECCION GENERAL DE INTELIGENCIA - CANALES DE COMUNICACION ANEXO 'E'



— CANAL DE COMANDO
- - - CANAL TECNICO

GRAFICA FUNCIONAL FORMAL TIPO

ANEXO 'F'

JEFE de
INTELEGENCIA

CENTRAL
DOCUMENTACION
Y ARCHIVO

PLANES
D.A.R.

P.I.R.

DIFUSION

REUNION

SALA DE
SITUACION

MEDIOS DE
COMUNICACION
SOCIAL

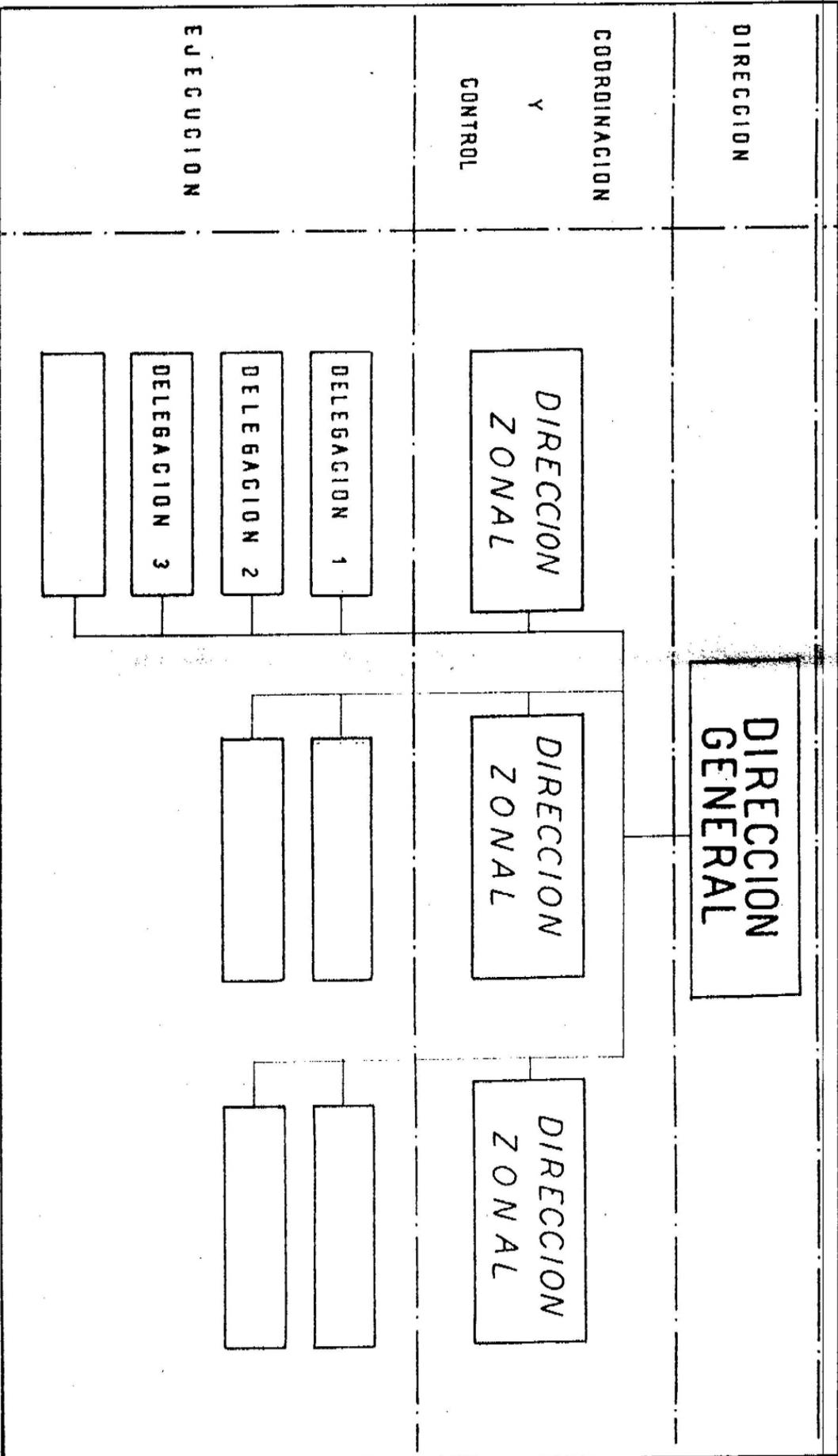
ORGANO DE INTELEGENCIA

ORGANO DE REUNION

GRAFICA ESQUELETO TIPO

FUNCION

ANEXO 'G'



ELEMENTO

DIRECCION GENERAL DE INTELIGENCIA

ANEXO 'H'

GRAFICA ESQUELETO (ORGANIZACION DIR GRAL DE ICIA)

DIRECCION GENERAL

| RANGO | CARGO | GRADO | FUNCIONES |
|----------|-----------|---------------|-----------------|
| DIR GRAL | DIR GRAL | DIR GRAL | DIRECCION |
| DIR | DIR | CRIO MY | COORD Y CONTROL |
| DIVISION | JEF DELES | GRD INSP CRIS | EJECUCION |

| | | |
|---|--|--|
| <p>DIR de ICIA ZONA METROPOLITANA Bantfield</p> <ul style="list-style-type: none"> DELEGACION MORON CAT A DELEGACION LANUS CAT A DELEGACION SAN MARTIN CAT A DELEGACION TIGRE CAT A DELEGACION QUILMES CAT A DELEGACION MATANZA CAT A | <p>DIR de ICIA. ZONA INTERIOR SUR Tandil</p> <ul style="list-style-type: none"> DELEGACION MAR DEL PLATA CAT A DELEGACION B. BLANCA CAT A DELEGACION CHASCOMUS CAT B DELEGACION AZUL CAT B | <p>DIR de ICIA. ZONA INTERIOR NORTE Chivilcoy</p> <ul style="list-style-type: none"> DELEGACION PEHUAYO CAT B DELEGACION JUNIN CAT B DELEGACION SAN NICOLAS CAT A DELEGACION MERCEDES CAT B DELEGACION CAP FEDERAL CAT A DELEGACION LA PLATA CAT A |
|---|--|--|

----- LINEA DE COMANDO OPERACIONAL
 - - - - - LINEA DE COORD Y CONTROL

ELEMENTO

| | | |
|--------------|------------|---------|
| RANGO | CARGO | GRADG |
| DECION GRAL. | DTOR GRAL. | OFL SUP |

| | | |
|-----------------|---------------|---------|
| S. DECION GRAL. | S. DTOR GRAL. | OFL SUP |
|-----------------|---------------|---------|

| | | |
|-------|------------|---------|
| DPTO. | JEFE DPTO. | OFL SUP |
|-------|------------|---------|

| | | |
|------|-----------|----------|
| DIV. | JEFE DIV. | OFL JEFE |
|------|-----------|----------|

| | | |
|------------|----------------|-------------|
| SUB DECION | JEFE S. DECION | OFL SUBALT. |
|------------|----------------|-------------|

DIRECTOR GENERAL

AYUDANTIA

SUB DTOR. GRAL.

DPTO. CENTRAL de INTELIGENCIA

DPTO. AGENCIAS INVESTIG. PRIV.

DIV. PROCESAMIENTO Y ANALISIS

DIV. CENTRAL DOCUM. REG. Y ARCHIVO

DIVISION SRIA. GRAL.

DIVISION CONTRA-ICIA.

DIVISION INSPECCIONES

DIVISION REGISTRO

POLITICO-EDUCACIONAL
ECONOMICO-GREMIAL
EXTRERMINO
SOCIAL-RELIGIOSO

SECCION MEDIOS de COM. SOC.

SECCION PLANES

SECCION DIV. COORD. ENLACE

SECCION SALA de SITUACION

SECCION REGISTRO

SECCION LEG.

SECCION ACTUALIZ.

SECCION FINANZAS

SECCION CENTRAL

SECCION PERS.

SECCION LOG.

SECCION GUARDIA

SECCION SEG. de ICIA.

SECCION SEG. de ICIA. POL.

SECCION CONTROL

SECCION ASESOR.

SECCION PLANES y Decretos Requirim.

SECCION Difusion y Enlace

SECCION Sala de Situacion

SECCION Registro

SECCION LEG.

SECCION ACTUALIZ.

SECCION FINANZAS

SECCION CENTRAL

SECCION PERS.

SECCION LOG.

SECCION GUARDIA

SECCION SEG. de ICIA.

SECCION SEG. de ICIA. POL.

SECCION CONTROL

SECCION ASESOR.

SECCION Prensa Or. y escrita y Comunic. Registro

SECCION Planes y Decretos Requirim.

SECCION Difusion y Enlace

SECCION Sala de Situacion

SECCION Registro

SECCION LEG.

SECCION ACTUALIZ.

SECCION FINANZAS

SECCION CENTRAL

SECCION PERS.

SECCION LOG.

SECCION GUARDIA

SECCION SEG. de ICIA.

SECCION SEG. de ICIA. POL.

SECCION CONTROL

SECCION ASESOR.

SECCION Mesa "G" Informes Mesa "S" Ambiental

SECCION Mesa "A" Pol. Estud. Subvenc.

SECCION Mesa "B" Inicial

SECCION Mesa "C" De Entd. Men Publico

SECCION Mesa "D" Subversivo

SECCION Mesa "E" Fictivo Gral.

SECCION Document. Recepcion Registro

SECCION Servicios Reg. y Mon. Reclutam.

SECCION Infraestruct. Arsenal Intendencia Comunic. Autonom.

SECCION Guardia Interna

SECCION Seguridad Documentos Seguridad Detenidos Medidas de Seguridad

SECCION Planes Criptograf. Seg. de Insizac.

SECCION Inspecciones Fiscalizacion Reclamatorios

SECCION Sanciones Sumarios Reclamatorios

SECCION Tramitac. Cancelac. Archivo

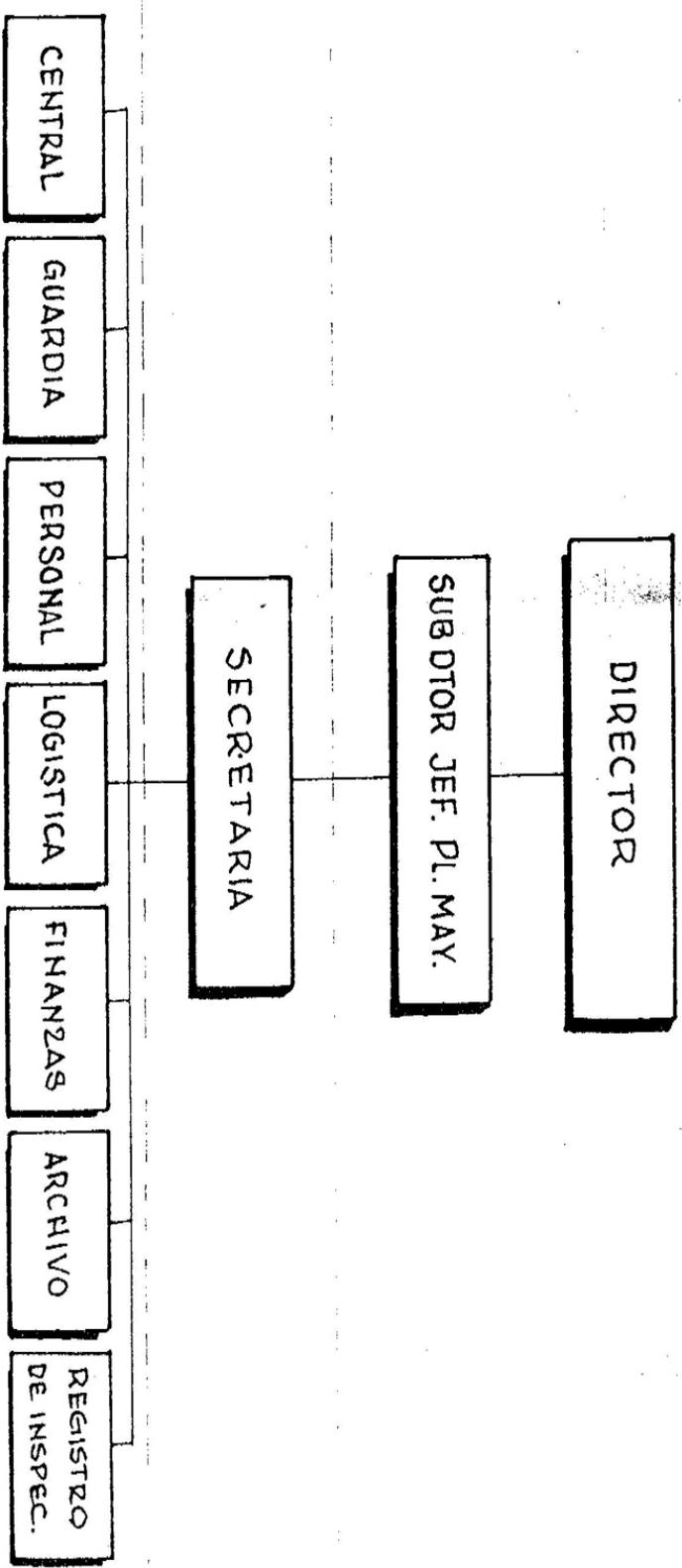
SECCION Ceses Archivos Depósitos Ptasas

GRAFICA DE ORGANIZACION FUNCIONAL FORMAL (ORGANIGRAMA)

ANEXO

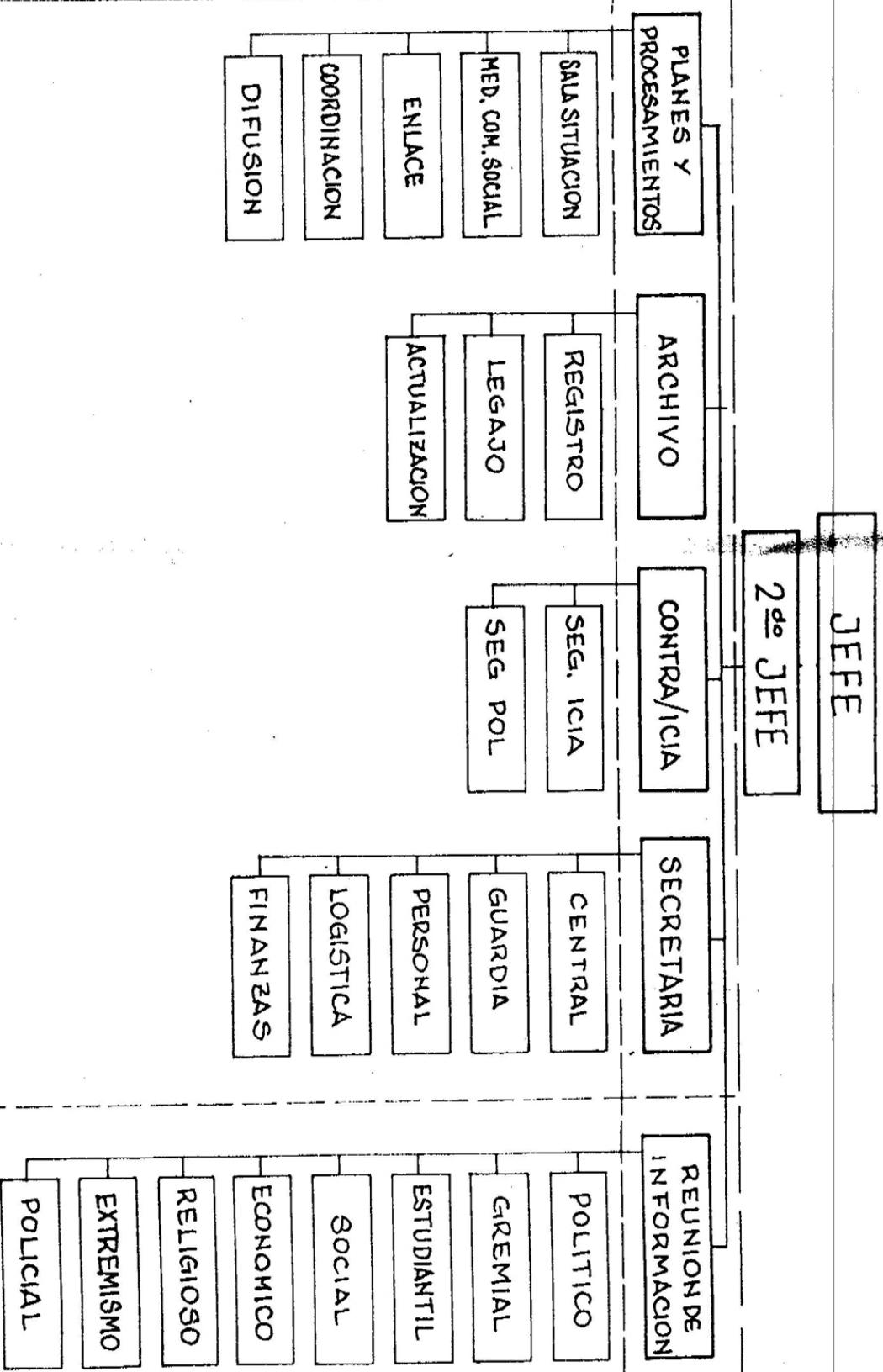
DIRECCION ZONAL (METROPOLITANA E INTERIOR)

| ELEMENTO | | |
|-----------|-----------|---------------|
| RANGO | CARGO | GRADO |
| DIRECCION | DIRECTOR | OFL. SUPERIOR |
| SUBDCCION | SUB DTOR | OFL. SUPERIOR |
| DIVISION | JEFE DIV. | OFL. JEFE |
| SECCION | JEFE SEC. | OFL. SUBALT. |



GRAFICA DE ORGANIZACION FUNCIONAL FORMAL (ORGANIGRAMA) ANEXO K
 DELEGACION DE INTELIGENCIA "A"

| ELEMENTO | | | CATEGORIA | |
|-------------|--------------|--------------|-----------|--|
| RANGO | CARGO | GRADO | | |
| DIVISION | JEFE DIV. | OFL SUPERIOR | | |
| DIVISION | 2º JEFE DIV | OFL JEFE | | |
| SECCION | JEFE SEC. | OFL JEFE | | |
| SUB SECCION | JEFE SUBSEC. | OFL SUBALT. | | |



ORGANO DE INTELIGENCIA

ORGANO DE REUNION

GRAFICA DE ORGANIZACION FUNCIONAL FORMAL (ORGANIGRAMA)

ANEXO 1

DELEGACION DE INTELIGENCIA

"B"

| ELEMENTO | CATEGORIA | RANGO | CARGO | GRADO |
|-------------|---------------|-------|-------|---------------|
| DIVISION | JEFE DIV. | | | OF.L. JEFE |
| DIVISION | 2º JEFE DIV. | | | OF.L. JEFE |
| SECCION | JEFE SECC. | | | OF.L. SUBALT. |
| SUB SECCION | JEFE SUBSECC. | | | OF.L. SUBALT. |

ORGANO DE INTELIGENCIA

ORGANO DE REUNION

GRAFICA DE ORGANIZACION FUNCIONAL FORMAL (ORGANIGRAMA)

ELEMENTO CATEGORIA
 DELEGACION INTELIGENCIA
 CAPITAL FEDERAL

| RANGO | CARGO | GRADO |
|-------------|--------------|---------------|
| DIVISION | JEFE DIV | OFL SUPERIOR |
| DIVISION | 2º JEFE DIV | OFL JEFE |
| SECCION | JEFE SECCION | OFL JEFE |
| SUB SECCION | JEFE SUB-SEC | OFL SUBALTER. |


```

graph TD
    Jefe[JEFE] --> Jefe2[2do JEFE]
    Jefe2 --> Reunion[REUNION]
    Jefe2 --> Enlace[ENLACE]
    Jefe2 --> Intel[Inteligencia]
    Jefe2 --> Archivo[ARCHIVO]
    Jefe2 --> Contra[CONTR-ICIA]
    Jefe2 --> Sec[SECRETARIA]

    Reunion --- Factores[FACTORES]
    Reunion --- Politico[POLITICO]
    Reunion --- Gremial[GREMIAL]
    Reunion --- Estudiantil[ESTUDIANTIL]
    Reunion --- Social[SOCIAL]
    Reunion --- Economico[ECONOMICO]
    Reunion --- Religioso[RELIGIOSO]
    Reunion --- Extremismo[EXTREMISMO]
    Reunion --- Policial[POLICIAL]

    Enlace --- Bat601[BAT 601]
    Enlace --- Sige[S.I.G.E.]
    Enlace --- Siffa[S.I.F.F.A.]
    Enlace --- Sire[S.I.R.E.]
    Enlace --- Slpna[S.L.P.N.A.]
    Enlace --- Sllfa[S.L.L.F.A.]
    Enlace --- Sigm[S.I.G.N.]
    Enlace --- Sispf[S.I.S.P.F.]
    Enlace --- Sln[S.I.N.]
    Enlace --- Otros[OTROS]

    Intel --- Planes[PLANES Y PROCESAMIENTO]
    Planes --- Coord[COORD. Y DIFUSION]
    Planes --- Medios[MEDIOS COMUNIC SOCIAL]
    Planes --- Sala[SALA DE SITUACION]

    Archivo --- Registro[REGISTRO]
    Archivo --- Legajo[LEGAJO]
    Archivo --- Actualiz[ACTUALIZACION]

    Contra --- Segicia[SEG ICIA]
    Contra --- SegPol[SEG POL.]

    Sec --- Central[CENTRAL]
    Sec --- Guardia[GUARDIA]
    Sec --- Personal[PERSONAL]
    Sec --- Logistica[LOGISTICA]
    Sec --- Finanzas[FINANZAS]
    
```

ORGANO DE REUNION

ORGANO DE INTELIGENCIA

CONFIDENTIAL

SECRET II IOWA, E. M. G.