

Conclusiones

A lo largo de las páginas precedentes, y desde puntos de vista complementarios, los cinco ponentes han tratado de trasladar al lector su forma de entender no solo lo que, para cada uno, significa inteligencia sino también su finalidad, sus campos de aplicación, los actores y recursos que en ella intervienen y la hacen posible, así como los beneficios que, con su correcto empleo, pueden alcanzar las organizaciones de todo tipo. Se han presentado las diferentes acepciones del término para que el lector, ya avisado, entienda correctamente en el futuro la materia a que pudiera tener que enfrentarse en algún momento.

Creemos que, de entre los muy documentados y bien presentados trabajos aquí recogidos, es recomendable apuntar algunas ideas fuerza, que consideramos conveniente retener. La primera, es la imprescindible diferenciación que el lector ha debido aprehender entre información e inteligencia, magistralmente expresada por W.S. Brei:

«Inteligencia es más que información. Es conocimiento que ha sido especialmente preparado para las circunstancias específicas de un usuario. La palabra conocimiento resalta la necesidad de la participación humana. Los sistemas de obtención de información producen [...] datos, no inteligencia; solo la mente humana puede proporcionar ese toque especial que da sentido a los datos según las diferentes necesidades de los usuarios. El proceso especial que define parcialmente la inteligencia es la continua obtención, verificación, y análisis de información que permite comprender

el problema o situación de forma clara y adaptar seguidamente el producto al contexto de las circunstancias del usuario. Si falta cualquiera de esos atributos esenciales, el producto sigue siendo información en vez de inteligencia».

La segunda, igualmente trascendente, se refiere a la necesidad de situar inteligencia en contexto. La expresa muy bien uno de los autores cuando coloca inteligencia en el marco del apoyo a la toma de decisiones en el proceso de la planificación estratégica y en la implantación y desarrollo de la correspondiente estrategia, tomando la cita de B. Gilad para sentenciar que: «si bien una buena estrategia con una mala inteligencia producirá resultados mediocres; una mala estrategia con buena inteligencia es garantía absoluta de fracaso»; en otras palabras, la inteligencia *per se* no es garantía de nada, a menos que sea correctamente aplicada en decisiones que tengan sentido de cara a la consecución de los objetivos de la organización apoyada.

Los avances tecnológicos producidos en los últimos años y los enormes volúmenes de información disponibles, hacen que, actualmente, se preste atención únicamente a la inteligencia actual, dejando de lado el análisis en profundidad (estratégico y a largo plazo) en apoyo de la planificación estratégica. Es en este tipo de análisis donde el papel del analista es crucial, ya que se necesita tener personal formado en múltiples campos, además de en inteligencia, para poder llevar a cabo, por ejemplo, estudios prospectivos. Pensamos que es un error dar primacía o casi exclusividad al análisis cuantitativo, apoyado en fuertes capacidades tecnológicas, sino que, por el contrario, creemos esencial fomentar e impulsar el análisis cualitativo, imposible de realizar sin analistas formados y con experiencia. A este respecto, consideramos crucial que los usuarios últimos de la inteligencia tengan un perfecto conocimiento de las capacidades reales de su organización en dicha materia, para lo cual resulta ineludible una correcta labor de difusión que conduzca a que sean perfectamente conscientes de lo que inteligencia puede, y no puede hacer, en su beneficio.

En otro orden de cosas, deseamos trasladar al lector la preocupación manifestada, más o menos explícitamente, por casi todos los autores, respecto a la necesidad de que se desarrollen e implanten en España tanto una buena y fuerte cultura de inteligencia, como una robusta reserva de inteligencia, así como que se establezca una academia/universidad o centro docente equivalente dedicado a la formación del recurso más importante, con mucho, de todos los dedicados a esta disciplina: el personal de inteligencia, desde su nivel directivo hasta los de más baja cualificación. Este es, con absoluta seguridad, el componente más importante en cualquier organización dedicada a elaborar inteligencia; es por ello que, especialmente en el ámbito público, entendemos imprescindible la existencia de un completo y bien estructurado programa de formación y un perfil de carrera claramente definido, lo que ayudaría a que tuvieran la deseable continuidad. En cualquier caso y organización, se entiende como necesario y muy recomendable que, al me-

nos, el responsable de inteligencia se encuentre jerárquicamente muy cerca del nivel de decisión, a fin de evitar las distorsiones que inevitablemente se producen cuando el producto tiene que pasar por elementos interpuestos.

Finalmente, y por encima de todo ello, se propugna y recomienda como la más urgente e importante acción el que se desarrolle e implante una fuerte y cohesionada comunidad de inteligencia española, siguiendo los principios que están claramente recogidos en la *Estrategia Española de Seguridad*, en particular el de unidad de acción, que supone la implicación, coordinación y armonización de todos los actores y los recursos del Estado bajo la dirección del presidente del Gobierno, así como la colaboración público-privada y la implicación de la sociedad en general. Creemos que, de ello, solo pueden derivarse beneficios para la sociedad española, en términos de seguridad.