

Documento de difusión limitada
Noviembre, 2024



PREPARACIÓN PSICOSOCIAL DEL
CONTINGENTE DESPLEGADO EN LA
OPERACIÓN LIBRE HIDALGO XLII DE

NACIONES UNIDAS EN EL LÍBANO (FINUL)

Humberto M. Trujillo-Mendoza - Manuel Moyano-Pacheco



Con motivo de mejorar la preparación del personal desplegado en noviembre de 2024 en la Operación Libre Hidalgo XLII de Naciones Unidas, Líbano, y dentro del Período de Adiestramiento Final del contingente, el día 11 de octubre de 2024, la Brigada “Guzmán el Bueno” X, en coordinación con el Consejo Social de la Universidad de Córdoba, organizó una acción formativa impartida por los profesores Humberto M. Trujillo-Mendoza (Universidad de Granada) y Manuel Moyano-Pacheco (Universidad de Córdoba).

El contenido de dicha jornada se recopila en el presente documento técnico.

The background of the page is a light cream color, overlaid with several large, abstract, semi-transparent shapes in shades of orange and yellow. These shapes are elongated and angular, resembling stylized rays of light or architectural elements, and are distributed across the page, with some appearing as solid blocks and others as thin, overlapping layers.

Por el carácter sensible de este documento, su difusión está limitada a las personas destinatarias y se prohíbe su comunicación a terceros sin autorización del Consejo Social de la Universidad de Córdoba o de sus autores.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
EL ESCENARIO	9
CONFLICTO PALESTINO-LIBANÉS-ISRAELÍ	13
CUESTIONARIO DE PERFIL DE MORAL DE UNIDAD (CPMU)	17
REGIMIENTO DE OPERACIONES DE INFORMACIÓN (ROI)	19
CICLO DE INTELIGENCIA	21
Inteligencia humana	22
Inteligencia artificial en redes sociales	22
Inteligencia cultural	22
Componentes de la cultura	23
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA MUSULMANA	25
HIPÓTESIS DE LO IMPOSIBLE	27
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA LA EVIDENCIA?	27
¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE CONFLICTO?	29

CONFLICTO INTRATABLE	33
LA IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO	35
¿Qué dimensiones del comportamiento humano debemos atender?	35
¿Cómo podemos reducir sesgos en la percepción?	46
¿Cómo podemos mejorar nuestra comunicación?	47
¿Cómo podemos prevenir y gestionar determinados conflictos?	51
¿Cómo podemos mejorar el afrontamiento de situaciones críticas?	52
ALGUNAS CONCLUSIONES E IDEAS PARA PROFUNDIZAR	55
ALGUNOS RECURSOS	57
SOBRE LOS PONENTES	59

INTRODUCCIÓN

Cuando los miembros de un contingente llegan a una zona de operaciones, generalmente hacen lo que saben, pero, a veces, no saben si lo que están haciendo realmente resuelve problemas o, por el contrario, los genera, como consecuencia de no comprender algunas reacciones y actitudes derivadas de la cultura de la población local, ni por qué estas se producen.

Está ampliamente consensuado que las misiones internacionales y las operaciones que le son propias hay que encuadrarlas en lugares concretos y en el seno de unas sociedades con circunstancias y características culturales e idiosincráticas específicas (creencias, roles, normas, valores, símbolos, estilo de pensamiento, estilo de razonamiento, etc.), de forma que los conflictos en general y los de corte asimétrico y difuso en particular, no pueden ni deben resolverse aplicando criterios exclusivamente militares. Tanto es así, que las intervenciones realizadas para la resolución de los conflictos recientes están derivando en formas de actuar en las que el centro de gravedad, como objetivo último del planeamiento de acciones en el plano estratégico, operacional y táctico, es conseguir la colaboración de la población local. Para ello, los miembros de los contingentes desplegados en zona deberían tener, además de otras capacidades, una adecuada formación sobre los aspectos culturales que definen a la población local sobre la que se va a intervenir y adquirir la suficiente competencia en *consciencia transcultural e inteligencia cultural*, como para poder conseguir una actitud positiva de las personas que la conforman, lo cual ayudará a conseguir la estabilización de la zona.



En la presente propuesta se recogen diversos aspectos psicosociales para incrementar el grado de preparación de los Componentes del Equipo de Enlace (CLT) de la Unidad CIMIC previo a su despliegue en Líbano, a efectos de mejorar su capacidad de comunicación con los distintos actores sociales pertenecientes a los diferentes colectivos políticos, religiosos, étnicos y culturales que conforman la población local. Esto es, los contenidos de la propuesta formativa versan sobre los factores y mecanismos psicosociales que pueden mejorar la relación, comunicación y actitudes positivas entre los miembros del contingente desplegado y los distintos actores de la sociedad local. Se tratan aquellas habilidades cognitivas, emocionales y conductuales que permitan comprender y adaptarse con la suficiente robustez psicológica a los valores culturales de la sociedad anfitriona y poder desarrollar una actitud de tolerancia mutua.

Así mismo, se informa sobre distintas estrategias psicológicas para aumentar la capacidad de comunicación, mediación y negociación con los distintos actores de la población local. También se hace alusión a distintas variables, dimensiones y mecanismos psicológicos a tener en cuenta para minimizar el riesgo de crisis personal y de crisis en la comunicación, prestando una especial atención a lo relacionado con el perfil psicológico de los interlocutores locales y a sus estilos de pensamiento y razonamiento.



EL ESCENARIO

La situación en el Líbano es muy compleja y difusa en lo referente al engranaje existente entre lo político-religioso y los poderes ejecutivo, legislativo y judicial del estado, lo cual facilita que su población sea altamente vulnerable a las manipulaciones polarizadoras de actores y organismos externos al propio estado (Irán, Hezbolá, Hamás, Organización para la Liberación de Palestina, etc.).

Poder ejecutivo

Está representado por el Presidente, el cual es elegido por el Parlamento para un ejercicio de 6 años. Según la Constitución del Líbano debe ser, independientemente del partido político un cristiano maronita. El Presidente junto con el Parlamento eligen al Primer Ministro, que debe ser un musulmán suní. A su vez, el portavoz de la cámara debe ser un musulmán chií. Este sistema confesional está basado en el censo de 1932, momento en el que los cristianos maronitas conformaban la mayoría de la población libanesa. Hoy en día, los cristianos maronitas suponen un 40% de la población, siendo el restante 60% musulmanes, bien chiitas (27% aproximadamente), sunitas (24%) y drusos (5%). El gobierno libanés ha evitado establecer nuevos censos oficiales, que podrían desestabilizar el actual equilibrio sistema parlamentario.

Poder legislativo

El poder legislativo recae en el Parlamento del Líbano, denominado Asamblea de Representantes. Actualmente, la distribución de los 128 escaños se divide entre los distintos partidos de acuerdo a los resultados electorales, pero nuevamente se deben



respetar las proporciones definidas para cada religión. En 1989 se firmó el acuerdo de Taif, en el cual se hizo una redistribución de los escaños, igualando el número de representantes cristianos y musulmanes. Así, la distribución confesional de los escaños del parlamento es la siguiente:

Maronitas	34
Ortodoxos orientales	14
Católicos orientales	8
Ortodoxos armenios	5
Católicos armenios	1
Protestantes	1
Otros cristianos	1
Total Cristianos	64
Sunitas	27
Chiitas	27
Drusos	8
Alawitas	2
Total Musulmanes	64
Total	128

Poder judicial

El poder judicial recae sobre:

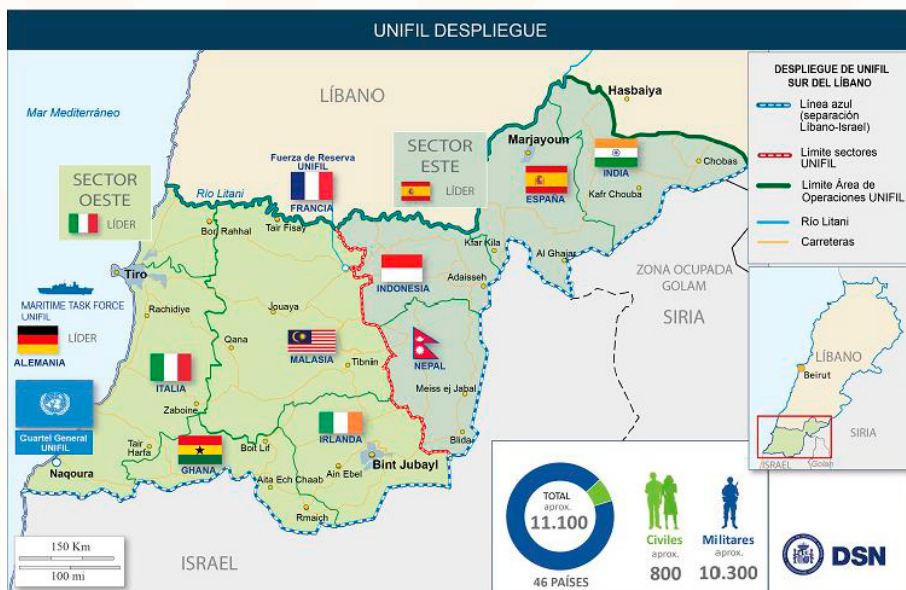
- Cuatro cortes de casación. Tres para casos civiles y una para casos penales.
- El Consejo Constitucional está encargado de supervisar la constitucionalidad de las leyes.
- El Consejo Superior se encarga eventualmente de cargos contra el presidente o el primer ministro.



- Un sistema de cortes militares que, en casos de espionaje, traición y otros crímenes relacionados con la seguridad, puede llegar a tener competencia sobre civiles.



CONFLICTO PALESTINO-LIBANÉS-ISRAELÍ



CONFLICTO PALESTINO-LIBANÉS-ISRAELÍ Y LOS INTERESES DE CIERTOS LÍDERES POLÍTICOS OPORTUNISTAS EN POS DE LA POLARIZACIÓN MUNDIAL (Islam /versus/ Occidente)

Una gran oportunidad para la realización de operaciones de influencia de los líderes islamistas radicales (Irán, Siria, Hezbolá, Hamas) a nivel global, destinadas al reclutamiento masivo de nuevos extremistas y a la activación de movimientos de insurgencia masivos en el seno de los estados occidentales.

ESTRATEGIA ISLAMISTA GLOBAL BASADA EN LO QUE PODRÍA DENOMINARSE *MODELO DE LOS VASOS COMUNICANTES*

GENERALIZACIÓN MUNDIAL DE LA ACTITUD EXTREMISTA DE CORTE ISLAMISTA EN MÚLTIPLES ENTORNOS MUSULMANES

La situación en el Líbano es muy compleja, difusa y sensible en lo referente al engranaje estatal existente entre lo político-religioso y los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, lo cual facilita que su población sea altamente vulnerable a las manipulaciones polarizadoras de actores y organismos externos al propio estado (Irán, Siria, Hezbolá, Hamás, aparato de la OLP - dentro y fuera de Palestina-, organizaciones yihadistas, etc.).

Religiones en el Líbano

(Datos aproximados)

POBLACIÓN: Aproximadamente 5,5 millones de habitantes.

RELIGIÓN:

Musulmanes (55 %)



Chiíes: 34%
Sunies: 21%
Drusos (5%)
Cristianos (40%)
 Católicos: 29%
 Maronitas 24,5%
 Católicos griegos 4,5%
 Ortodoxos: 10,5%
 Griegos ortodoxos 5%
 Armenios apostólicos 5,5%
Protestantes: 0,5%

Poder ejecutivo

Presidente: Elegido por el Parlamento para un mandato de seis años y, según la constitución del Líbano, debe ser un cristiano maronita.

Primer Ministro: Es elegido por el Presidente junto con el Parlamento y debe ser un musulmán suní.

Portavoz de la Cámara: Debe ser un musulmán chií.

Este sistema confesional de distribución de poder está basado en el censo de 1932 (los maronitas eran la población mayoritaria). El gobierno ha evitado establecer nuevos censos oficiales para no romper el inestable equilibrio del sistema parlamentario.

Poder legislativo

Asamblea de Representantes (Parlamento del Líbano): 128 escaños.



Musulmanes (64)

Suníes: 27

Chiíes: 27 Drusos: 8 Alawitas: 2

Cristianos (64)

Maronitas: 34

Ortodoxos orientales: 14

Católicos orientales: 8

Ortodoxos armenios: 1

Protestantes: 1

Otros cristianos: 1

Contingente desplegado

Capacitación militar: estratégica, operacional y táctica.

Capacitación psicológica:

Capacidad de afrontamiento y moral para el cumplimiento de la misión (ver CPMU).

Capacidad para llevar a cabo operaciones de información (influencia) y acciones de inteligencia (OBSERVACIÓN FIABLE).



CUESTIONARIO DE PERFIL DE MORAL DE UNIDAD (CPMU)

Capacidad de afrontamiento y moral para el cumplimiento de la misión

ESTRUCTURA FACTORIAL		
MORAL DE LA UNIDAD		
COHESIÓN VERTICAL	COHESIÓN HORIZONTAL	FACTORES PERSONALES
Relaciones verticales	Confianza en grupo	Autoestima
Conflictividad	Medios materiales	Autoeficacia
Confianza en mandos	Cohesión grupal	Satisfacción con el trabajo
Confianza en jefe inmediato	Convergencia en desempeño	Apoyo social
Apoyo institucional	Relaciones horizontales	Legitimidad de la misión
		Preocupaciones personales



REGIMIENTO DE OPERACIONES DE INFORMACIÓN (ROI)

(Cuatro unidades CIMIC)

Lema: DICHO Y HECHO

1. Unidad generalista
2. Unidad de especialistas funcionales
 - 2.1. Equipo de proyectos de impacto rápido
 - 2.2. Equipo de cooperación civil

CIMIC Y OPERACIONES PSICOLÓGICAS

(Ahora Operaciones de Información e Influencia)

EQUIPO CIMIC (Tres equipos tácticos):

1. De enlace con la población
2. De proyectos
3. De mando



4. De información pública (nuevo)
5. De redes sociales (nuevo)

EQUIPO DE OPERACIONES DE INFORMACIÓN (TPT) (Combate sin armas , Doctrina OTAN)

1. Seguimiento, obtención y generación de información
2. Diferenciar entre amigos y enemigos (OBSERVACIÓN y Análisis de comunicación no verbal)
3. Combate e información (Ganar amigos sin coacción y desalentar a enemigos)



CICLO DE INTELIGENCIA

Cuidado con el Efecto Charcot “Mirar no es observar”

Motivación-Encargo-Autorización

1. Dirección y planificación
2. Obtención de datos (información)
3. Procesamiento de datos (información)
4. Análisis de la información
5. Producción de inteligencia
6. Difusión de inteligencia
7. Retroalimentación

Los miembros del equipo de inteligencia deben participar en todas las fases del ciclo de inteligencia.



Inteligencia humana

Análisis funcional de la conducta (hacer-decir)

Qué hace (dice) ahora la persona que antes no hacía (decía) y qué no hace (dice) ahora que antes sí hacía (decía) (análisis funcional de la huella de conducta).

Análisis funcional de las relaciones sociales

Con quien se relaciona ahora la persona que antes no se relacionaba y con quien ha dejado de relacionarse que antes sí se relacionaba.

Inteligencia artificial en redes sociales

Algoritmo infiltrar (Computers and Operations Research)

Algoritmo atacar (Information Sciences)

Inteligencia cultural

Facilita la aplicación del ciclo de inteligencia

(Consciencia de transculturalidad compartida ¿entre contingentes?)

Dimensiones de la inteligencia cultural

1. Cognitiva
2. Metacognitiva



3. Motivacional
4. Conductual

Competencia en transculturalidad, nexos empáticos y operaciones de influencia sobre la población local

Componentes de la cultura

- **Creencias:** Pensamientos considerados como ciertos.
- **Roles:** Conductas esperadas y aceptadas.
- **Normas:** Reglas que regulan las conductas, las creencias y las emociones deseables en una cultura (regulan las actitudes de un grupo social).
- **Valores:** Fines y principios a seguir que sirven como referente de lo bueno y que guían las creencias, las emociones y las conductas aceptadas (ACTITUDES).
- **Símbolos:** Iconos con significado común para un grupo que representan físicamente su cultura (referentes materiales de la cultura: una bandera, un color, una imagen, un dibujo, etc.).

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA MUSULMANA

(MNE-6 : Objetivo-4.3, LOE1 y LOE2, Afganistán)

- Colectivismo
- Alta distancia jerárquica
- Masculinidad
- Intolerancia a la incertidumbre (necesidad de cierre cognitivo)
- Alto fatalismo
- Alta identidad grupal
- Alto sentido del honor
- Alto contacto interpersonal
- Alto contacto ocular



- ☐ Baja tolerancia a la incertidumbre
- ☐ Baja tolerancia a la frustración
- ☐ Alto etnocentrismo
- ☐ Monocronía temporal

Formas de pensar y razonar

- ☐ Pensamiento no analítico (integral)
- ☐ Razonamiento no hipotético (concreto)

Hipótesis de lo imposible



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA LA EVIDENCIA?

¿En qué nos basamos para abordar nuestros **desafíos**?

¿Qué tipo de **gestión del riesgo** es la más recomendable?

PRECAUCIÓN

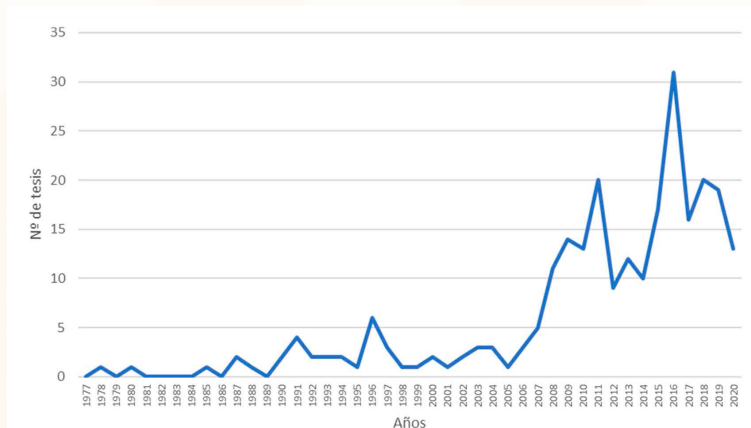
DELIBERACIÓN

CIENCIA

Sería recomendable una aproximación **basada en la evidencia**.

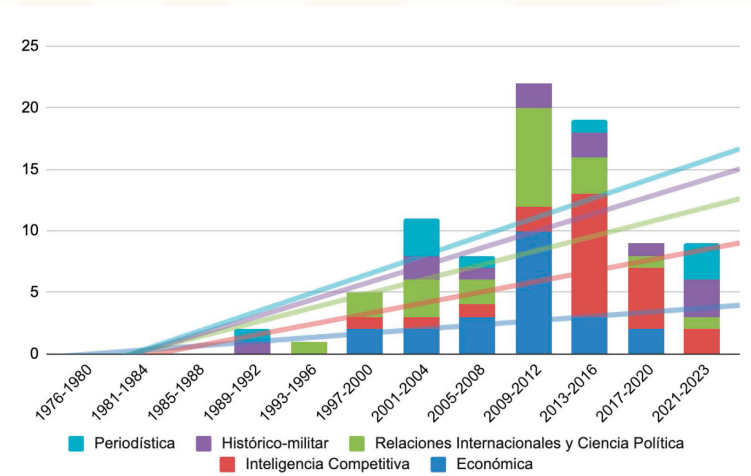


Investigación sobre terrorismo en España a través de las tesis doctorales (1976-2020)



Moyano et al. (2024)

Investigación sobre inteligencia en España a través de las tesis doctorales



Moyano et al. (no publicado)

¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE CONFLICTO?

1. **Parte inseparable y significativa de la vida.** Suceden de forma constante y continua, siendo lógico que los seres humanos tengan desacuerdos y diferencias sobre elementos relevantes de la convivencia.
2. **Se puede dar en todos los niveles de interacción,** ya sea a nivel micro o macro. Podemos encontrar conflictos interpersonales, intergrupales, interétnicos o internacionales.
3. **No tiene por qué ser algo intrínsecamente negativo.** Pueden ser algo positivo que fomente el desarrollo y la mejora.
4. **No es sinónimo de violencia.** Por extensión, la violencia no es la única forma de resolver los conflictos. Así, existen estrategias de resolución de conflictos de carácter preventivo y promotoras del desarrollo mutuo.



5. **También ocurren en otros animales.** Sin embargo, los conflictos adquieren mucha mayor complejidad entre las personas: anclaje cultural e ideológico de los conflictos típicamente humanos, algo que nos distingue como especie.

Ordenación de los 21 estímulos MUSULMANES (N=47)

Estímulos	ME	DT
<u>Los musulmanes</u>	9,40	1,173
<u>Las personas que luchan dando su vida por el Islam</u>	9,32	1,866
<u>Las personas que ayudan a los demás en los países pobres</u>	9,19	2,018
Los marroquíes	9,11	1,463
El imán de la mezquita de mi barrio	8,21	2,926
El profesorado del instituto	7,98	2,885
Los políticos españoles, en general	7,87	2,747
El equipo directivo del instituto	7,85	2,919
El monitor deportivo	7,64	2,706
Las personas que luchan por un mundo más justo	7,36	3,807
Los políticos de mi ciudad	7,30	2,919
Los militares españoles que hacen misiones en el extranjero	7,26	3,247
Los trabajadores sociales	7,06	3,199
Deportistas famosos	6,45	2,969
La policía	6,30	3,889
<u>Los españoles</u>	5,91	3,538
<u>Artistas famosos</u>	5,15	3,407
<u>Los cristianos</u>	5,02	3,762
<u>El sacerdote de la iglesia de mi barrio</u>	3,74	3,750
<u>Los judíos</u>	3,68	3,690
<u>Los gitanos</u>	3,15	3,742

Ordenación de los 21 estímulos CRISTIANOS (N=45)

Estímulos	ME	DT
Las personas que luchan por un mundo más justo	9,09	1,550
<u>Los españoles</u>	9,02	1,960
Las personas que ayudan a los demás en los países pobres	8,93	1,643
<u>Los gitanos</u>	8,82	1,838
<u>Los cristianos</u>	8,58	2,321
Los militares españoles que hacen misiones en el extranjero	8,24	2,258
El equipo directivo del instituto	7,82	2,691
Deportistas famosos	7,76	2,917
Artistas famosos	7,71	2,785
El profesorado del instituto	7,40	2,926
Los políticos españoles, en general	6,82	3,157
Los políticos de mi ciudad	6,67	2,992
Los trabajadores sociales	6,62	2,847
El monitor deportivo	5,93	3,440
El sacerdote de la iglesia de mi barrio	5,44	3,481
La policía	5,09	3,534
Los judíos	4,67	3,219
Las personas que luchan dando su vida por el Islam	3,98	3,441
<u>Los marroquíes</u>	3,89	3,332
<u>Los musulmanes</u>	3,29	3,210
<u>El imán de la mezquita de mi barrio</u>	2,40	2,980

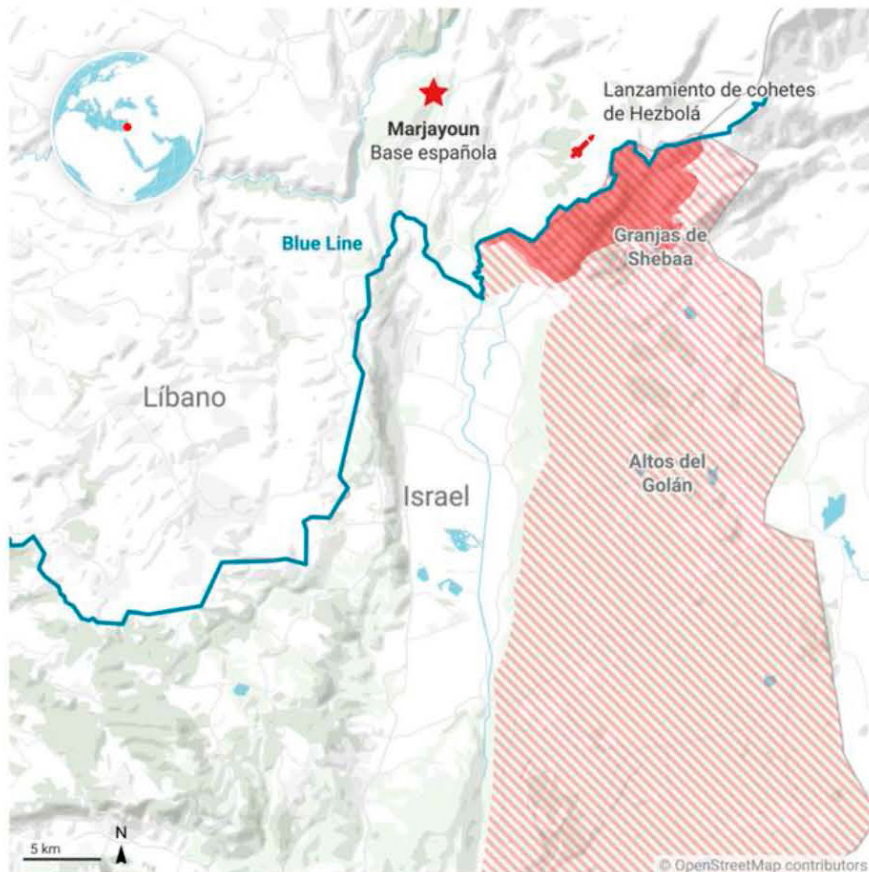
CONFLICTO INTRATABLE

- Son **violentos** y difícilmente resolubles.
- **Ninguna de las posiciones puede “ganar”.**
- **Cronicidad:** Prejuicio, deshumanización y desconfianza impiden el compromiso para una hipotética resolución.
- Se originan en torno a objetivos que se consideran existenciales (**valores sagrados**) y de suma cero (lo que un grupo gana el otro necesariamente lo pierde).
- Ocupan un **lugar central en la vida**.
- **Estructura psicosocial:** (1) memoria colectiva; (2) creencias; y, (3) orientación emocional → barrera persistente al establecimiento de la paz



Emplazamiento de la base española

En misión de paz en Líbano



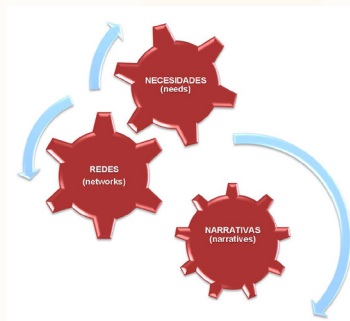
— Blue Line: frontera entre Israel y Líbano, vigilada por los Cascos Azules de la misión UNIFIL

LA IMPORTANCIA DEL FACTOR HUMANO

1. ¿Qué dimensiones del comportamiento humano debemos atender?

El modelo 3N

1. Perspectiva **psicosocial multifactorial**.
2. Enfatiza los **procesos**.
3. Existen **mecanismos comunes** más que una irregularidad, psicopatología o “raíces causales socioeconómicas”.
4. Tiene **implicaciones aplicadas**.
5. Ha aportado **evidencias empíricas** destacables a lo largo de la última década.



(Kruglanski et al., 2009, 2013, 2014; Moyano, 2019)

NECESIDADES (Needs): → Personas en situación de pérdida de significado personal

- Privación relativa, humillación, opresión, discriminación.
- ↓ autoestima, ↓ autoeficacia, ↓ motivación de logro.

NARRATIVAS (Narratives): → Personas expuestas a narrativa de “conflicto intratable” y valores sagrados

- Falta de expectativas realistas y constructivas: desesperanza y desconfianza.
- Percepción ambivalente de la sociedad inmediata y lejana.
- Fatalismo e inseguridad. Necesidad de cierre cognitivo en contexto de incertidumbre.

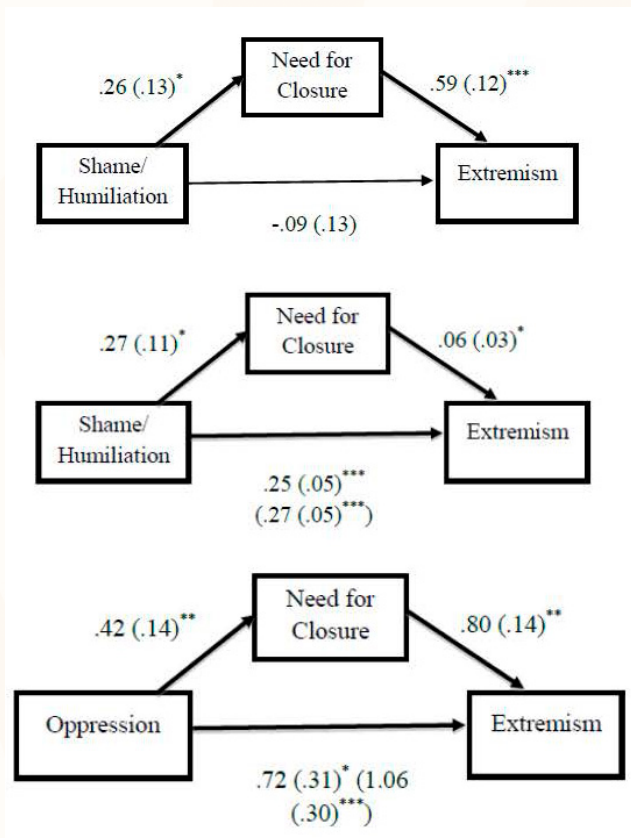
REDES (Network): → Personas bajo la influencia de la presión de grupo

- Fusión de la identidad.
- Etnocentrismo: normas, roles, estatus y cohesión.
- Exposición a modelos violentos, considerados “honorable”.
- Apoyo social inconsistente → relaciones de dependencia y/o manipulativas, liderazgos negativos.
- El papel activo de agentes radicalizadores: captadores y reclutadores. Radicalización “top-down”.

(Kruglanski et al., 2019; Moyano, 2019; Moyano y Trujillo., 2024)



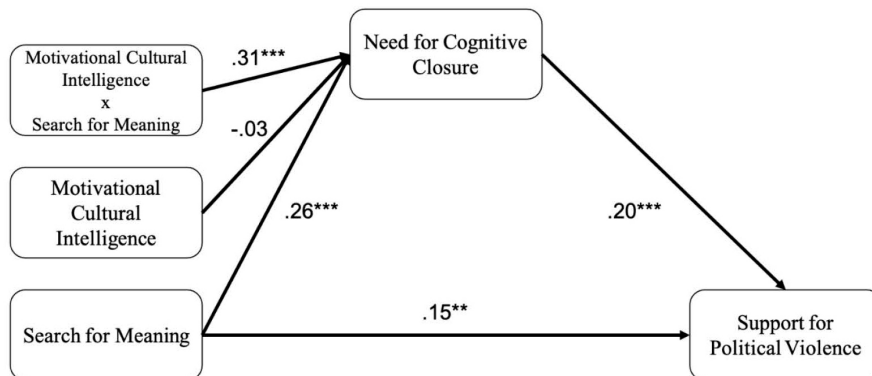
Necesidad de cierre cognitivo



Efecto indirecto de la pérdida de significado personal sobre el extremismo por el aumento de la necesidad de cierre cognitivo.

Webber, D., Babush, M., Schori-Eyal, N., Kruglanski, A. W., Moyano, M., Trujillo, H.M., Hetiarachchi, M.,... Gunaratna, R. (2018). The road to extremism: How significance-loss based uncertainty fosters extremism. *Journal of Personality and Social Psychology*.

Inteligencia cultural



Awadallah, F., Lobato, R.M., García-Coll, J. & Moyano, M. (unpublished). The Influence of Motivational Cultural Intelligence on Political Violence: Insights from Two Studies

Búsqueda de sensaciones

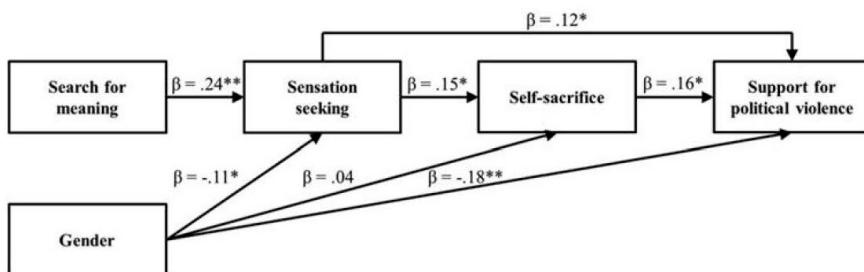
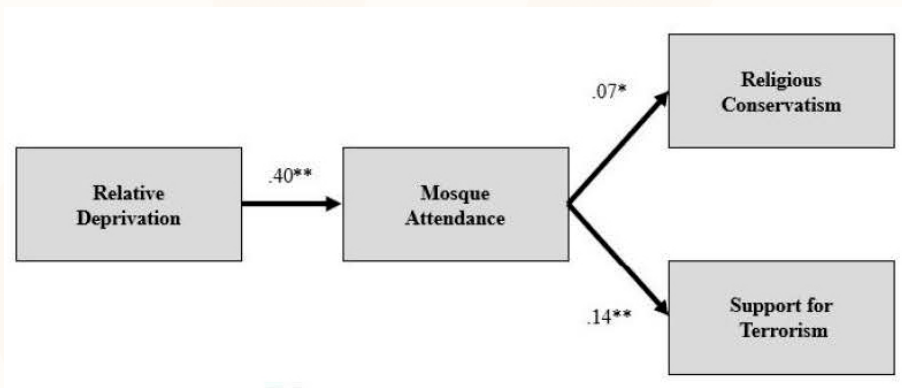


Figure 1. Indirect effect of search for meaning on support for political violence through sensation seeking and self-sacrifice, controlling for gender (Study 1). * $p < .05$. ** $p < .001$. Gender: 0 = male, 1 = female.

Schumpe, B. M., Bélanger, J.J., Moyano, M., y Nisa, C. F. (2020). The Role of Sensation Seeking in Political Violence: An Extension to Significance Quest Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*.

Contexto: asistencia a mezquita



Moyano, M., Bélanger, J., Lobato, R.M., & Trujillo, H.M. (2022). Processes of jihadist radicalization in urban environments: The case of El Puche. *Pragmatics & Society*.

Intervenciones en contextos vulnerables

Programa de rehabilitación “Tigres de Liberación del Eelam Tamil” (Sri Lanka)



SIGNARED
(España)



SPEY
(España)



FÉNIX
(España)



Un ejemplo aplicado en el contexto del Líbano



García-Coll, J., Lobato, R.M., Salloum, Y., Azzam, L., & Moyano, M. (Unpublished). Violent Radicalization in the Lebanese Beqaa: A Psycho- social Analysis from the 3N Model.

- 2 estudios realizados en dos ciudades:
 - Estudio 1: **Majdal Anjar (MA)** – Importante bastión para Daesh / muchos jóvenes combatieron en Irak y Siria
 - Study 2: **Kherbet Rouha (KR)** – Ambiente “tranquilo”, sin combatientes.

- Entrevistas a políticos locales, académicos, líderes religiosos y antiguos combatientes.
- Análisis cualitativo de...
 - **MA:** 2 grupos focales y 3 entrevistas
 - **KR:** 1 grupo focal con 12 participantes
- Hipótesis:
 - H1: 3N Los **factores de riesgo** estarán predominantemente presentes en Majdal Anjar
 - H2: 3N Los **factores de protección** estarán predominantemente presentes en Kherbet Rouha

MA - ¿Un foco de radicalización?

‘They would meet to talk about the newest types of knives, just as we would about the Fast and Furious film series, for example. When a new type is released, ISIS members would gather in the salon’ (I4)”.

‘The only thing they instilled in the head of these young men was that martyrdom is the way to Jannah. Ultimately, they believe in fighting the kuffar, whether it was a useful or useless fight...’ (I1)

Their access to leadership was facilitated. The young men had direct contact with Abu Muhammad al-Maqqadi. He is the first organizer of al-Qaeda (I1)”.



Factors	Indicators	Freq	%
1. Significance Presence	MA 1. Spiritual and religious security	6	4%
2. Significance Loss	MA 2. Vacuums in religious and political identity	19	11%
	MA 3. Experiences of violence and feeling of oppression from the State	16	9%
	MA 4. Feeling of global war and oppression on Surinés	15	9%
	MA 5. Disconnection between community and religious institutions	7	4%
	MA 6. Feeling of neglect from State institutions and the International Community	4	2%
	MA 7. Feeling of socioeconomic injustice	4	2%
	MA 8. Sensation seeking	3	2%
	MA 9. Political disengagement	2	1%
	MA 10. Failure to reach personal objectives	1	1%
	MA 11. Feeling of war on religious people	1	1%
3. Peaceful Narratives	MA 12. Violence considered immoral	3	2%
	MA 13. Moderation	1	1%
4. Violent Narratives	MA 14. Sacred values	14	8%
	MA 15. Justification of violence to gain respect and social acceptance	8	5%
	MA 16. Moral exceptionalism	8	5%
	MA 17. Simplified narratives	4	2%
	MA 18. Justification of violence for social change	2	1%
5. Peaceful Networks	MA 19. Presence of peaceful groups	7	4%
	MA 20. Strong community	3	2%
6. Violent Networks	MA 21. Presence of violent groups	22	13%
	MA 22. VE groups provide economic security	6	4%
	MA 23. VE groups and leaders and manipulative	6	4%
	MA 24. VE groups attack dissidents	4	2%
	MA 25. VE groups provide status and power	2	1%
	MA 26. Identity fusion	1	1%
	TOTAL	169	100%

KR - ¿Un foco de radicalización?

“- Do you think that Kherbet Rouha’s youth’s hope of building a better future abroad pushes them away and encourages them to emigrate? - Speaker 1 : Of course. (FG1).”

“I listen to all religions. Does this mean it changes me or affects me? If I am religious and I understood religion in a correct and moderate manner, I live in harmony with those around me, wishing them well. My faith is not complete unless I wish them well like I wish it upon myself (FG1).”

“[...] parties today cannot cause a strife among people who love each other and are sociable towards one another. By sociable we mean that a person here, in Kherbet Rouha, sees a hundred people per day, which is not the case in other neighbouring villages. They are not sociable like us (FG1).”



Factors	Indicators	Freq	%
1. Significance Presence	KR 1. Spiritual and religious security	11	16%
	KR 2. Trust and engagement in political life	4	6%
	KR 3. Socioeconomic satisfaction	2	3%
	KR 4. No feeling of war on Sunnis	1	2%
	KR 5. No feeling of oppression	1	2%
	KR 6. Positive expectations	1	2%
	KR 7. Social interaction	1	2%
2. Significance Loss	KR 8. Experience of violence under Israeli occupation	6	9%
3. Peaceful Narratives	KR 9. Moderation and openness to diversity	7	11%
	KR 10. Violence considered immoral	2	3%
	KR 11. Rejection of sectarian discourse	1	2%
	KR 12. Alignment with progress and democracy	1	2%
	KR 13. Commitment to interconnectedness	1	2%
	KR 14. Respect for women's rights	1	2%
4. Violent Narratives	KR 15. Sacred values	1	2%
5. Peaceful Networks	KR 16. Social life	8	12%
	KR 17. Resilience to division	7	11%
	KR 18. Strong community	3	5%
	KR 19. Community pride in leaders	1	2%
	KR 20. Respect for religious leaders	1	2%
	KR 21. Presence of violent groups	4	6%
6. Violent Networks			
	TOTAL	65	100%

2. ¿Cómo podemos reducir sesgos en la percepción?



PERCEPCIÓN SELECTIVA

Tendencia a **interpretar de manera selectiva** lo que se observa con base a los **propios intereses**, antecedentes, experiencia y actitudes.

Causa: no podemos asimilar todos los estímulos ☐ **escogemos la información en función de nuestros intereses**.

Lo que nos permite una "lectura rápida" de la situación

EFFECTO HALO

Tendencia a formarse una **impresión general** de una persona en base a una **sola característica**.

ESTEREOTIPIA

Juzgar a alguien en base a la percepción del **grupo al que pertenece**.

En las organizaciones es común escuchar comentarios basados en estereotipos de género, edad, etnia, religión, nacionalidad...

Los estereotipos están asociados a la dimensión cognitiva y son muy difíciles de modificar.

¿En qué influyen estos atajos?

- Observación: evaluaciones subjetivas o sesgadas.
- Entrevistas.
- Expectativas de desempeño: profecía autocumplida ☐ las expectativas influyen en el comportamiento.

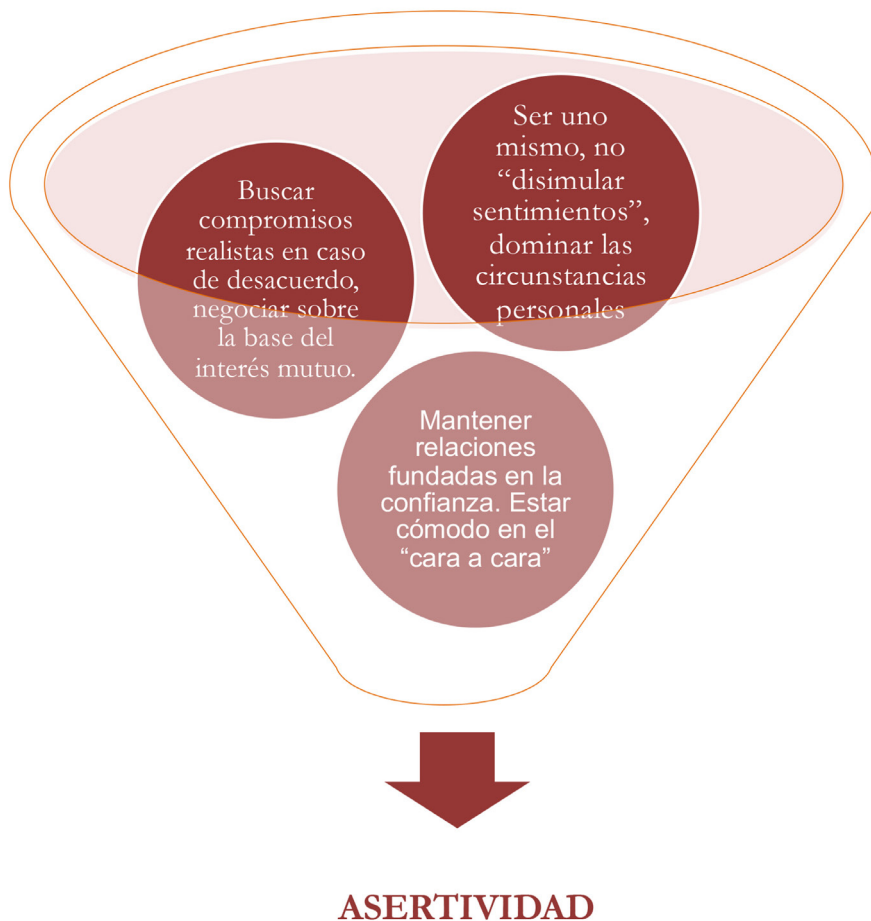
3. ¿Cómo podemos mejorar nuestra comunicación?

PASIVIDAD: Actitud de evitar. Desgana, sumisión y aceptación forzada. Partida precipitada, cambios de conversación. Victimización y quejas.

AGRESIVIDAD: Actitud de ataque, intento de devaluación y humillación del otro. Ironía. Violencia.

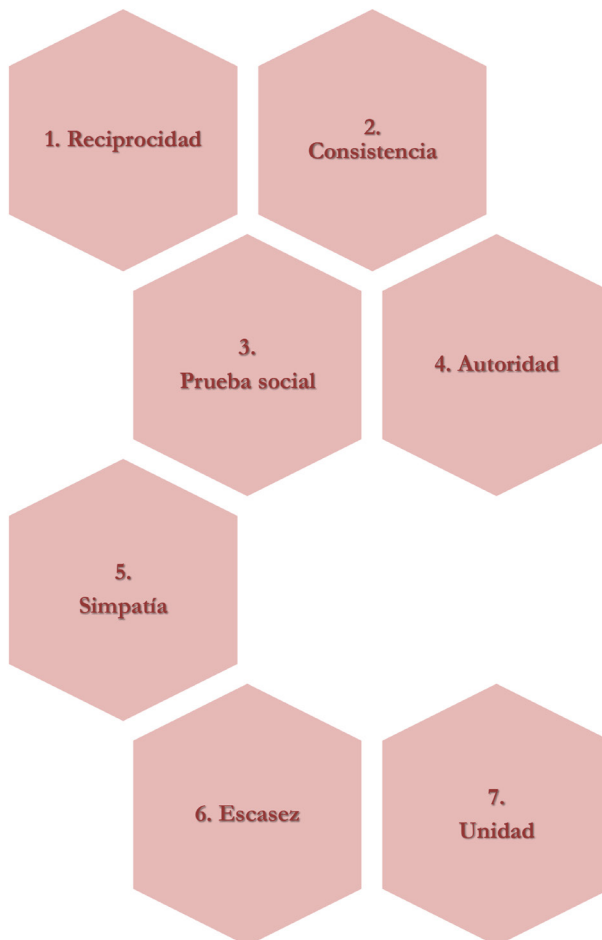
MANIPULACIÓN: Maniobras hipócritas para impresionar al otro, sugestionarle, intimidarle, inducirle a actuar de una forma determinada.

ASERTIVIDAD: Afirmarse y defender las propias posiciones de manera constructiva y tratando de tener presentes las necesidades del otro. Defender los propios derechos sin usurpar los de los demás.

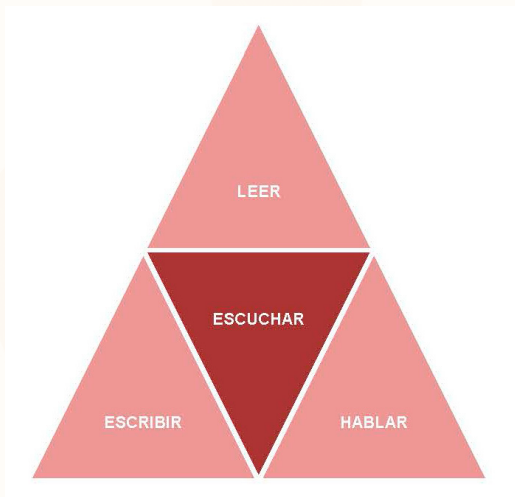


Principios de la persuasión

(Robert Cialdini)



Escucha empática y comunicación no verbal



Gestos, manos, posturas, miradas, tono de voz, velocidad al hablar, distancia interpersonal...

Detección del engaño y la mentira

- Detectar la mentira a partir del comportamiento no-verbal **es extremadamente difícil.**
- Apenas existen claves conductuales que permitan discriminar entre verdades y mentiras; y su significado y poder de discriminación varían en función de variables contextuales.
- La eficacia de los programas de entrenamiento es muy limitada.



4. ¿Cómo podemos prevenir y gestionar determinados conflictos?

CONTACTO INTERGRUPAL

- El contacto intergrupal funciona y reduce el prejuicio intergrupal. Contacto y prejuicio ($r=-.21$).
- Cuatro condiciones: (1) igualdad de estatus, (2) objetivos comunes, (3) legitimación de las instituciones; y (4) expectativas positivas.
- Contextos recreativos, transferencia y edades tempranas.

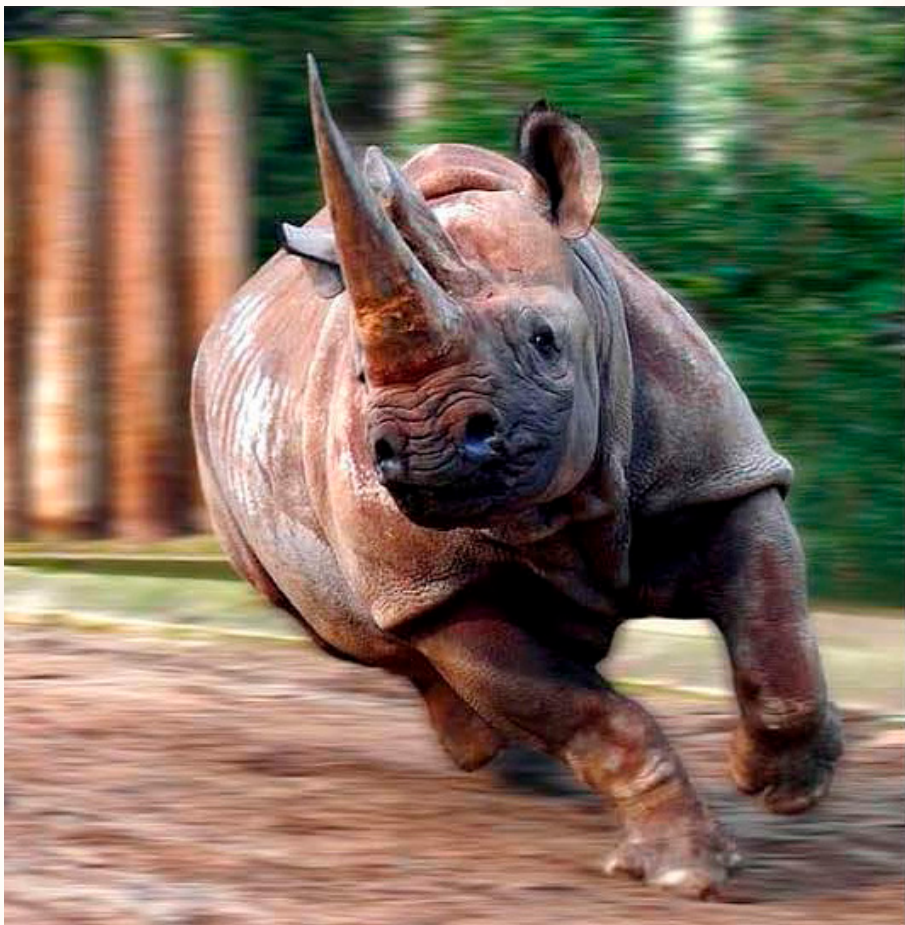
NEGOCIACIÓN

- Forma más común de prevenir, gestionar, resolver o transformar un conflicto.
- Persigue combinar posiciones contrarias o conflictivas en una acuerdo conjunto.
- Distinguir entre “posiciones y necesidades”. → Reformular en términos de necesidades.
- Identificar metas supraordenadas / Implica realizar concesiones.

MEDIACIÓN

- Intervención de una tercera parte: imparcial, neutral y normalmente sin poder decisonal.
- Objetivo: ayudar a las partes a llegar a un acuerdo aceptable para ambas.
- Los mediadores deben ser capaces de abordar intereses y necesidades de cada parte (aspectos más subjetivos).

5. ¿Cómo podemos mejorar el afrontamiento de situaciones críticas?



Estrés: conceptos fundamentales

Síndrome general de adaptación

Estrés: eustrés / distrés

Acontecimientos vitales estresantes: cambio e indeseabilidad

Crisis

Estrés: variables moduladoras

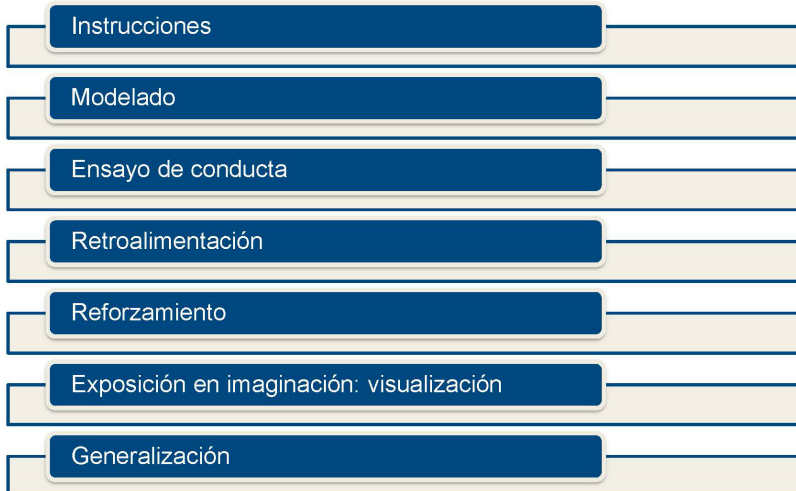
Lugar de control

Autoeficacia

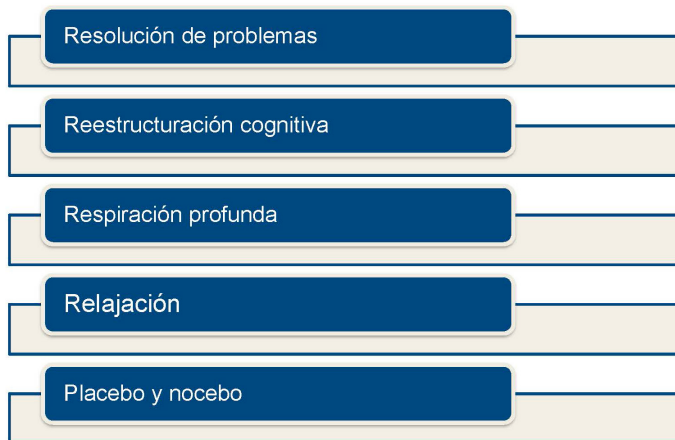
Apoyo social

Afrontamiento: problema / emoción

Algunas claves para el entrenamiento



Algunas técnicas de intervención



ALGUNAS CONCLUSIONES E IDEAS PARA PROFUNDIZAR

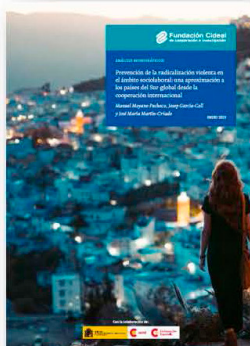
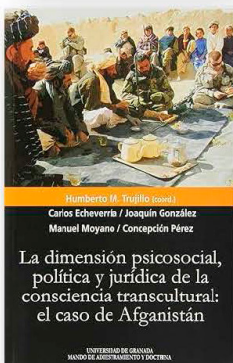
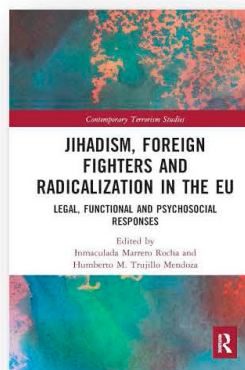
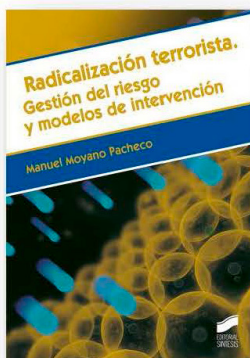
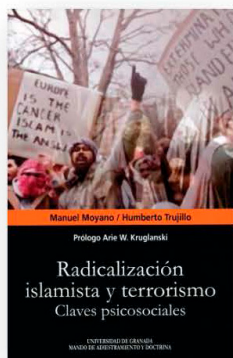
1. **Modelo 3N:** necesidades, narrativas y redes.
2. **Planificación intervenciones:** conocer interlocutores, necesidades, plan de contingencia.
3. **Herramientas de apoyo** (rúbricas, hojas de registro, técnicas de análisis grupal).
4. Cuando existe diversidad cultural: **partir de lo que une, común denominador** (contacto intergrupal y categorización).
5. Pensar en **procesos y eventos. ¡Atención a las transiciones!**
6. **Moderar las expectativas** (ser ambiciosos, pero realistas). **Cuidado con el perfeccionismo. Empujar en dirección contraria.**
7. **Evitar la reactancia:** → Ofrecer alternativas, contextos vivenciales. Más “hacer” que “decir”. No solo “reglas”.
8. Desarrollar una red de alianzas y colaboradores proactivos. **Familias, comunidad y líderes locales: imprescindibles.**



9. Continuidad: **trabajo estratégico y a largo plazo.**
10. **Profesionales:** Formación, confianza, expectativas, autocuidado, trabajo en equipo.
11. Minimizar el “**pensamiento de grupo**”. Apoyarse en técnicas estructuradas cuando sea necesario.
12. La formación más importante es **la que hace uno consigo mismo.**



ALGUNOS RECURSOS





SOBRE LOS PONENTES

Humberto M. Trujillo-Mendoza

humberto@ugr.es

Catedrático de Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la Universidad de Granada. Director de investigación y análisis de la Fundación “Athena Intelligence”. Es autor de más de 140 trabajos científicos y más de 230 contribuciones (entre comunicaciones, ponencias y conferencias) en congresos, seminarios y workshop nacionales e internacionales. Sus intereses científicos se centran en el ámbito de la seguridad, la protección y la defensa (terrorismo, radicalización, extremismo, psicología de la violencia, manipulación psicológica y reclutamiento terrorista, movimientos de insurgencia, contrainsurgencia, estudios estratégicos, psicología forense y criminal, etc.). Ha colaborado y colabora actualmente en la realización de distintas actividades de asesoramiento técnico, desarrollo de contratos, formación, y proyectos de I+D+I con numerosas instituciones y organismos nacionales e internacionales relacionados con la seguridad y la defensa.



Manuel Moyano-Pacheco

mmoyano@uco.es

Profesor Titular de Psicología Social en la Universidad de Córdoba. Es responsable del grupo de investigación HUM-1084 “Conflict and Human Security”. Ha sido investigador y/o analista en proyectos financiados, entre otros, por Unión Europea, START Center o diferentes Ministerios del Gobierno de España. Ha publicado como autor y/o coautor más de sesenta artículos científicos, así como varios libros, capítulos de libros e informes técnicos sobre radicalización violenta, terrorismo, inteligencia, seguridad humana, exclusión social, conflictos y otros riesgos psicosociales. Ha sido consultor, formador y/o asesor de más de una treintena de organizaciones públicas y privadas relacionadas con la convivencia social, la seguridad y la defensa.





UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



SEJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA . CONSEJO SOCIAL DE LA UNI
E CÓRDOBA . CONSEJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA . CONSEJO