



Marién Durán Cenit / Antonio Ávalos Méndez

Culturas cruzadas en conflicto

Militares y poblaciones locales
en misiones internacionales:
Afganistán y Líbano

UNIVERSIDAD DE GRANADA
MANDO DE ADIESTRAMIENTO Y DOCTRINA

**CULTURAS CRUZADAS
EN CONFLICTO**

**MILITARES Y POBLACIONES LOCALES
EN MISIONES INTERNACIONALES:
AFGANISTÁN Y LÍBANO**

MARIÉN DURÁN CENIT

Universidad de Granada

ANTONIO ÁVALOS MÉNDEZ

TEIM (Universidad Autónoma de Madrid)

CULTURAS CRUZADAS EN CONFLICTO

MILITARES Y POBLACIONES LOCALES
EN MISIONES INTERNACIONALES:
AFGANISTÁN Y LÍBANO

GRANADA

2013



El Centro Mixto UGR-MADOC no se responsabiliza de las opiniones de los autores

© MARIÉN DURÁN CENIT

ANTONIO ÁVALOS MÉNDEZ

© UNIVERSIDAD DE GRANADA

CULTURAS CRUZADAS EN CONFLICTO

ISBN: 978-84-338-6579-3

Edita: Editorial Universidad de Granada

Campus Universitario de Cartuja. Granada

Fotocomposición: García Sanchis, M.J., Granada

Diseño de cubierta: José María Medina Alvea

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

ἐν οἷδα ὅτι οὐδὲν οἷδα
Sólo sé que no sé nada
SÓCRATES

γνῶθι σεαυτὸν
Conócete a ti mismo
PRONAOS DEL TEMPLO DE APOLO EN DELFOS

*A Fernando Rodrigo
In Memoriam*

INDICE

AGRADECIMIENTOS	XV
ABREVIATURAS	XVII
PRÓLOGO DEL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA	XIX
PRÓLOGO DEL TENIENTE GENERAL DEL MADOC	XXI

Capítulo 1 INTRODUCCIÓN

Cuál es el objeto de este estudio.	1
--	---

Capítulo 2 LOS CONFLICTOS DEL SIGLO XXI

Cómo son los conflictos del siglo XXI.	9
Desde cuando hay conflictos asimétricos	10
Qué diferencia hay entre un conflicto asimétrico y uno simétrico	13
Dónde y cómo se producen los conflictos asimétricos	17
Qué tipos de conflictos asimétricos existen en el siglo XXI.	19

Capítulo 3 CONCIENCIACIÓN CULTURAL Y COMPETENCIA CULTURAL DE LAS FAS EN LAS MISIONES INTERNACIONALES EN EL SIGLO XXI

Qué es la cultura	25
Qué ocurre cuando se relacionan dos o más culturas	27
De dónde nace el conflicto en la relación de dos o más culturas	29
Cuáles son las dimensiones que influyen en la cultura	31
Qué es la interculturalidad o conciencia intercultural	34
Para qué sirve y cómo se adquiere la concienciación intercultural en el objeto de nuestra investigación.	36
Se puede llegar más allá de la conciencia cultural	39
Por qué es importante la cultura en las operaciones militares	41
Qué entienden las Fuerzas Armadas por cultura y conciencia intercultural	44

Capítulo 4

LOS FACTORES CULTURALES CONFLICTIVOS

Cuáles son los elementos de la cultura local resaltados por los militares.	50
Cómo se detectan los factores culturales conflictivos	55
Cuáles son los factores culturales conflictivos que podemos esperar en el despliegue de una operación militar en un entorno operativo complejo	59
Cuál es el contenido de los factores culturales conflictivos.	63

Capítulo 5

LOS CASOS DE AFGANISTÁN Y LÍBANO

Los factores culturales en Afganistán.	67
Introducción: breve descripción del caso de Afganistán	67
Factores culturales conflictivos detectados en el caso de Afganistán	74
Los factores culturales en el entorno operativo interno: «los actores locales»	74
Los factores culturales en el entorno operativo externo: «los actores internacionales»	86
Los factores culturales transversales	86
Los factores culturales en Líbano.	88
Introducción: breve descripción del caso de Líbano.	88
Los factores culturales para el caso de Líbano.	94
Los factores culturales desde el punto de vista de los militares. . .	97
Los factores culturales desde el punto de vista de las ONG . . .	100
Los factores culturales desde el punto de vista de los locales . .	101
Los factores culturales conflictivos comunes en Afganistán y Líbano.	105

Capítulo 6

LA INTEGRACIÓN DE LOS FACTORES CULTURALES
EN LAS OPERACIONES COMPLEJAS

Introducción	107
Cómo mejorar las relaciones con el entorno operativo.	108
Los instrumentos prácticos	108
La plantilla de factores culturales conflictivos	109
Asesoramiento cultural	110
Instrucción, formación y adiestramiento	115

ÍNDICE

Los instrumentos teóricos.....	115
Las relaciones válidas	116
El ciclo ser-reconocer-dialogar (Las posiciones del huésped y del anfitrión).....	120
El Mercado de Legitimidad	123
El caso del Mercado de Legitimidad en Afganistán y Líbano ...	127

Capítulo 7 CONCLUSIONES

Conclusiones prácticas	132
Conclusiones teóricas	134

ANEXOS

Anexo 1. Metodología de la investigación	141
Anexo 2. Las actividades militares relacionadas con el entorno operacional	161
Anexo 3. Tablas de entrevistas y grupos de discusión realizados. . .	164
Anexo 4. Guía para los comandantes y su personal para interactuar con las sociedades locales durante las operaciones.	166
Anexo 5. Las Fuerzas Armadas Españolas	189
Anexo 6. Algunas notas sobre la familia y el parentesco en las sociedades árabes contemporáneas	195
Anexo 7. Glosario de términos	198

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Elementos culturales destacados en las entrevistas . . .	51
Tabla 2: Elementos culturales según su dimensión	52
Tabla 3: Factores culturales conflictivos	60
Tabla 4: Relaciones válidas	118

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Taxonomía de Bloom	41
Figura 2: Matriz de cruce de dimensiones culturales y actividades militares.....	58
Figura 3: Etnias afganas.....	69
Figura 4: El Mercado de Legitimidad.....	126

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1: División administrativa de Afganistán	69
Mapa 2: Lenguas y grupos étnicos en Afganistán	71
Mapa 3: Líbano	90
Mapa 4: Comunidades religiosas	92
Mapa 5: Despliegue de UNIFIL	96

AGRADECIMIENTOS

La elaboración de un trabajo de las características que aquí se presenta, requiere de unos apoyos imprescindibles para su desarrollo. Una obra que ha supuesto viajar por buena parte de la geografía española para la realización de entrevistas, además de un desplazamiento a la base española de Marjayoun en Líbano con el objeto de realizar trabajo de campo y la presencia en múltiples foros internacionales para someterlo a discusión con colaboradores de otros países, implica a numerosas instituciones y personas a las cuáles queremos hacer partícipes de nuestro agradecimiento.

Entre las instituciones y unidades a las que dirigimos nuestro más sincero agradecimiento tenemos fundamentalmente a la Universidad de Granada y el Ministerio de Defensa.

Por parte del Ministerio de Defensa, concretamente queremos hacer referencia a la Unidad de Transformación de las Fuerzas Armadas (UTRAFAS), el Mando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército (MADOC), la Brigada de Infantería Ligera Aerotransportable (Figueirido, Pontevedra), el Batallón CIMIC de la Fuerza Terrestre (Valencia), la Brigada Libre Hidalgo IV desplegada en el Líbano al mando del General de Brigada Casimiro José Sanjuán Martínez y la Base Militar “San Isidro” de Mahon (Menorca). Por parte de Estados Unidos, ha sido inestimable la ayuda prestada y materializada en la participación de miembros de los Human Terrain Team del Ejército y el Foreign Area Officer (Marines).

Entre las personas de la institución militar que queremos hacer partícipes igualmente de nuestro más sincero agradecimiento, no podemos dejar de nombrar al Teniente General D. Francisco Puentes Zamora por su intenso apoyo en todo momento al proyecto. También muy especialmente al Teniente General Rafael Comas Abad; el General Francisco Gan Pampols; los Coroneles Enrique Fojón, Juan Antonio García Sistac, José Antonio Vergara, Jacinto

Romero, Juan Díaz y Juan Pita Porto; los Tenientes Coroneles Víctor Mario Bados Nieto, Fernando Rocha y Castilla, José María Martínez Ferrer, Carlos García Guiú, Pedro Vallespín Álvarez, José Antonio Fernández Alfaro, Fernando Gordo y Juan Reyes; y el capitán del US Marines, Armando Daviú.

Y por último y no menos importante, en el ámbito académico y civil, hacer explícito nuestro agradecimiento en primer lugar a D. Francisco González Lodeiro, rector de la Universidad de Granada por el impulso y apoyo a una investigación de estas características. Igualmente no podemos más que tener muestras de agradecimiento por su asesoramiento y apoyo a nuestros queridos compañeros Jesús González López, Irene Bernabéu, Ana Planet, Mercedes Vilanova, Margarita Pérez, Adolfo Calatrava, Manolo Trenzado, Antonio Fernández, José Antonio González Alcantud, Humberto Trujillo, Jaime Otero, Carmen Rodríguez, Audrey Roberts, Hanna Schreiber, Gunhild Hoogensen, Leonard LaVella, Karen Graham y Matala Mohamed.

MARIÉN DURÁN
ANTONIO ÁVALOS

ABREVIATURAS

AECID:	Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo
CIMIC:	Cooperación civil-militar
CULAD:	<i>Cultural Advisor</i> /Asesor cultural
FF AA	Fuerzas Armadas
FAO	Foreign Area Officers
FIA	Formación, Instrucción y Adiestramiento
HTT	<i>Human Terrain Team</i>
KLE	<i>Key Leader Engagement</i> /Enlace con actores clave
LOO	Lines of Operation
ONG	Organización No Gubernamental
OO II	Organizaciones/Organismos Internacionales
OTAN	Organización del Tratado del Atlántico Norte
PRT	Equipos de Reconstrucción Provincial (<i>Provincial Reconstruction Teams</i>)
PYSOPS	Operaciones Psicológicas
QIPs	Proyectos de Impacto Rápido
RMA	Revolution in Military Affairs
SRD	Ser-Reconocer-Dialogar
UNIFIL	Misión de Naciones Unidas para el Líbano
UCPD	Uppsala Conflict Data Programme
4GW	Guerra de Cuarta Generación (<i>Four Generation Warfare</i>)

PROLOGO

DEL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

El papel de nuestras Fuerzas Armadas en misiones internacionales, bien lejos de la tradicional visión sobre la guerra, posee la experiencia desarrollada desde 1989 por el más de medio centenar de operaciones militares realizadas bajo el compromiso con la paz y la legalidad internacional. De hecho, podemos afirmar que hoy nuestra sociedad ya percibe con claridad el necesario instrumento de un Ejército puesto al servicio de la construcción de la paz.

Nuestra Universidad, en una intensa colaboración con el Ministerio de Defensa, tras la instalación en Granada del Mando de Adiestramiento y Doctrina (MADOC), inició el acercamiento entre ambas instituciones del que surge el actual Centro Mixto UGR-MADOC como plasmación de la necesaria construcción de un modelo puesto al servicio de la sociedad.

Su organización y funcionamiento, inspirados en un criterio de dualidad entre la propia Universidad de Granada y las Fuerzas Armadas, persigue desarrollar la colaboración mutua y coordinar esfuerzos e iniciativas en materia de seguridad, defensa y construcción de la paz. Tratando de promover el diálogo y la cooperación continuada y sistemática entre las instituciones y con los actores implicados en la consecución del fin marcado.

Ambas instituciones estamos interesadas en el desarrollo científico más amplio posible. Abarcando desde el campo de las ciencias experimentales a las humanidades, con el horizonte común del progreso investigador, y donde abordar desde las ciencias políticas a las sociales, como también las biomédicas o las ingenierías. Pues, sin duda, la eficacia de nuestra tarea, sobre la que compartimos objetivos, parte de generar nuevos conocimientos para transmitirlos a quienes formamos en pro de una mayor eficacia en las tareas que nos corresponden.

En esta línea se insertan las tres obras hoy publicadas y auspiciadas por investigadores de nuestra Universidad. Están realizadas sobre un intenso trabajo de campo y se sustenta en su investigación

sobre la actuación de las Fuerzas Armadas de nuestro país en el marco de los conflictos internacionales. Su peso e interés recae en el hecho de arrojar luz sobre los factores culturales determinantes que pudieran entrar en conflicto entre la Fuerza y las poblaciones locales, por ser inevitable el contacto entre los efectivos multinacionales y la población civil allí existente, y por tanto un necesario objeto de estudio.

Existen avances similares en otros países, pero su originalidad para el caso de España es determinante, ya que resulta ser una investigación pionera y que parte de la premisa de la integración científica de los diversos elementos que son utilizados sobre el objeto de estudio y que se inserta en los dominios pertenecientes a la Antropología Social, la Ciencia Política y la Sociología. Abordando el análisis del modelo cultural, del conocimiento del otro, como un necesario elemento de diálogo para la tarea de una reconstrucción que posibilite establecer un sentimiento de paz y cohesión social con los ciudadanos de países devastados por guerras.

El acercamiento científico se convierte así en instrumento imprescindible para evitar los problemas que derivan de todo conflicto. Adaptado a toda actuación a las condiciones culturales que son específicas para cada caso, lo cual permite culminar a los procesos de pacificación. Para ello, se trata de proponer instrumentos teóricos y prácticos, válidos para las relaciones, con la detección de los factores que puedan ser especialmente conflictivos, salvando los problemas que puedan surgir con la utilización de expertos y asesores que, tras el oportuno adiestramiento, logren cerrar las heridas mediante el instrumento de un fructífero diálogo trazado desde las legítimas diferencias culturales.

FRANCISCO GONZÁLEZ LODEIRO
Rector de la Universidad de Granada

PROLOGO

DEL TENIENTE GENERAL DEL MADOC

Para los militares como yo, ávidos lectores y firmes defensores de la importancia y grandeza del conocimiento, constituye un verdadero placer presentar una obra resultado de un intenso y excelente trabajo llevado a cabo mano a mano entre la comunidad científica y las Fuerzas Armadas, de gran actualidad, que puede ser de una inestimable ayuda para comprender mejor el cambiante mundo en que vivimos y cuyos frutos están siendo palpables en las zonas de operaciones donde están siendo aplicados.

El mundo actual, en el que la incertidumbre preside el día a día, ha hecho que en la resolución de los conflictos que amenazan la seguridad de las sociedades, sea necesaria la aplicación de nuevos procedimientos. Atrás quedaron esas guerras clásicas entre estados donde los combates y batallas convencionales buscaban imponer la voluntad política al vencido. Hemos pasado de la guerra de la era industrial, a la guerra entre la gente, de IV generación o de la era de la información. La gente en cualquier parte es el campo de batalla y conquistar sus percepciones se nos muestra como el camino correcto para convencer y ganar su apoyo.

El factor humano, no solo por el enemigo sino por la población entre la que se tendrá que operar, si bien ha estado siempre presente como elemento fundamental en el planeamiento de las operaciones, es en este momento cuando toma aún más fuerza y relevancia. El Mando Conjunto de los EEUU (USJFCOM), consciente de esta necesidad y como impulsor de los experimentos multinacionales (MNE) que tienen por finalidad experimentar nuevos conceptos y capacidades, que mejoren el rendimiento de las Fuerzas Armadas en operaciones de respuesta de crisis realizadas en un ambiente multinacional, propuso a España liderar el Objetivo 4.3 concienciación intercultural (*cross cultural awareness*: CCA), en reconocimiento a su saber hacer en este tipo de misiones.

El testigo de la carrera fue cogido y el reto aunque duro, se presentaba a la vez apasionante: carácter internacional de los grupos de trabajo, inglés como idioma de trabajo, personal civil y militar,

dos años de duración y la primera vez que España participaba a ese nivel en un proceso científico denominado *concept development & experimentation* (CD&E), que se apoya en el método de investigación analítico experimental y científico, a través del cual se intenta determinar si las soluciones propuestas resuelven los problemas planteados, con análisis ciertamente complejos.

Así fue como la ya estrecha y eficaz colaboración de dos instituciones como el Mando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército de Tierra (MADOC) y la Universidad de Granada (UGR) se puso una vez más en marcha. Dada su envergadura e importancia, a este proyecto se unieron representantes de prestigiosas universidades de otros diez países como: EEUU, Reino Unido, Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca, Alemania, Hungría, Polonia y Grecia, siendo el escenario seleccionado fundamentalmente Afganistán.

La investigación fue llevada a cabo en dos vertientes: perfeccionar el trabajo en coalición con personal de origen cultural distinto al propio e identificar los canales de interacción con la población local. El análisis minucioso llevado a cabo por verdaderos expertos, en áreas como la antropología, la psicología o la ciencia política, ha permitido elaborar este trabajo en el que se ha constatado cómo la fricción y a veces enfrentamiento de valores culturales puede conducir a conflictos.

La puesta en práctica de este proyecto, mediante la identificación de los valores culturales conflictivos ha permitido, sobre todo en el caso de las Fuerzas Armadas españolas en la zona de operaciones de Afganistán, establecer unas relaciones lo suficientemente válidas para propiciar el diálogo y permitir ganar la confianza de la población, contribuyendo a que su percepción hacia nuestra presencia sea positiva y por ende, su colaboración en beneficio de la seguridad se vea incrementada.

Podemos afirmar que este trabajo ha supuesto un verdadero éxito y una gran oportunidad para aumentar el conocimiento socio-cultural de los escenarios actuales y de los medios para interactuar con los distintos actores en el área de operaciones. De igual modo, ha contribuido al establecimiento de un magnífico entramado de relaciones dentro de la comunidad experimental, que ha permitido que el buen hacer perfectamente sincronizado de las Fuerzas Armadas y de la Comunidad Universitaria, haya colocado a España entre las naciones con más prestigio en esta materia.

FRANCISCO PUENTES ZAMORA
TENIENTE GENERAL DEL MADOC

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

CUÁL ES EL OBJETO DE ESTE ESTUDIO

En el mundo actual es muy difícil poder conseguir una aproximación simple a los conflictos que suceden. Una de las claves está precisamente en la superación de la división ideológica de la Guerra Fría, la cual ocultaba otros conflictos que se vieron acallados por ella durante la mayor parte del siglo xx. Mientras que la etapa de las revoluciones nacionales y la generalización del Estado-nación provocaron la caída de los restos de los imperios patrimoniales europeos y puso en crisis el modelo fuera de Europa tras la Primera Guerra Mundial, con el final de la Segunda Guerra Mundial el Estado-nación se convirtió en el centro del sistema internacional, acabando con los imperios coloniales europeos. Sin embargo, esta nueva forma de organización política sólo se sostuvo tras la batalla ideológica. Una vez que el Telón de Acero dejó de existir, afloraron las crisis de identidad de los Estados-nación contruidos en la periferia. Desde ese momento, la mayoría de los conflictos han puesto al descubierto la complejidad humana que reunían esos Estados-nación, dejando un rastro de estados fallidos, secesiones, genocidios, conflictos interétnicos... Los conflictos han alcanzado un grado de complicación que supera los modelos conocidos hasta el momento (Hobsbawn, 2006). Comienzan a surgir conflictos desiguales, en los que, como indicara Mary Kaldor, las movilizaciones se basan más en las cuestiones de identidad que en las ideologías o geopolíticas de las antiguas guerras (Kaldor, 2001). En ellos, el conocimiento de

las distintas identidades y culturas es esencial para poder siquiera acercarse a una posible solución. Religiones, etnicidad, modelos culturales e identidades son, por tanto, nuevos conceptos que aparecen en el mundo militar de los países que se han desplegado en estos escenarios en misiones internacionales y que buscan su encaje en el planeamiento operativo, tanto en el nivel estratégico como en el táctico, para poder rebajar en lo posible el grado de tensión entre los actores locales y las fuerzas militares de la misión internacional.

De esta forma, uno de los hitos fundamentales que afectan progresivamente a las operaciones militares de estabilización y reconstrucción posconflicto es la concienciación y la competencia en cuestiones culturales por parte de los contingentes militares implicados. Una adecuada formación en estos temas constituye, cada vez más, un elemento esencial para unas satisfactorias relaciones con las poblaciones locales y para el correcto desarrollo de la misión. No obstante, no se trata de una novedad, puesto que la concienciación y la competencia en cuestiones culturales constituyen un asunto sobre el que se ha trabajado desde la Segunda Guerra Mundial, gracias a las investigaciones de Ruth Benedict publicadas en *El crisantemo y la espada*. Actualmente, los conflictos que se han caracterizado como guerras asimétricas, entre las cuales la guerra en Afganistán es un ejemplo, han vuelto a despertar el interés y la necesidad de recuperar conceptos y acciones que se encaminen a una mejor interacción entre los actores externos e internos en estos contextos de gran complejidad.

Los cometidos en escenarios de guerras irregulares o asimétricas hacen imprescindible que exista apoyo por parte de la población. Esto implica que, para que este apoyo tenga lugar, se deba actuar de manera permanente sobre las exigencias de la población local a través de un mejor conocimiento de sus demandas y de sus necesidades. Tanto si son hostiles como si son neutrales o amistosas, las personas constituyen el *centro de gravedad* (CoG, *centre of gravity*) al que debe dirigirse todo el planeamiento y el diseño de la campaña que dará lugar a las operaciones de las Fuerzas de la coalición y de oposición. La doctrina conjunta reciente da testimonio de que las guerras irregulares tienen que ver con ganar una guerra de ideas y de percepciones. Se lucha en

un entorno en el que se encuentra la población y los resultados están determinados por las percepciones y apoyos que pueda dar la gente.

En estos escenarios de guerras asimétricas, la carencia de conocimientos culturales puede tener consecuencias muy negativas sobre la misión y sus objetivos. Las interacciones entre los contingentes militares y las poblaciones locales en las misiones internacionales pueden provocar problemas derivados de la falta de conocimiento o mala interpretación de costumbres y usos culturales (Rubinstein, Keller, Scherger, 2008). En este contexto, conocer la cultura local se convierte en un punto clave. Pero ese conocimiento no puede ser únicamente una aproximación superficial, sino que es importante que sea tan profundo como para abarcar las dinámicas y las causas del comportamiento, actitudes y emociones de la población con el fin de poder predecir sus reacciones.

En cualquier caso, el grado de conocimiento de las cuestiones culturales dentro de la escala de mando, de los niveles de responsabilidad o de los cargos dentro del Estado Mayor es variable. Mientras que para un soldado puede ser suficiente conocer cómo evitar malentendidos o comportamientos ofensivos hacia la población, para un oficial será necesario un conocimiento adicional y más profundo, como podría ser el saber cómo actuar correctamente con los líderes locales clave (KLE, *Key Leaders Engagement*) o cómo incorporar los factores culturales en los procesos de decisión.

No obstante, frente a la idoneidad de conocer las culturas locales en detalle, nos encontramos con la realidad. La realidad ha demostrado las carencias y debilidades que se manifiestan por parte de los contingentes militares en las cuestiones culturales. Estas son, entre otras: el poco tiempo para formarse en profundidad sobre la cultura local, puesto que, en varios años, a lo mejor se ha desplegado en distintos escenarios; un tiempo insuficiente durante los relevos de contingentes para transmitirse toda la información; desconocimiento de la lengua local (se tiene una dependencia total de los intérpretes); así como estancias breves (4-6 meses). Estas circunstancias no son las más apropiadas para que los militares adquieran conciencia de que conceptos como

familia, matrimonio, lealtad u honor, por ejemplo, pueden ser conceptos sumamente complejos que no tienen por qué ser entendidos ni percibidos de la misma manera por otros pueblos con diferentes interpretaciones.

En este sentido, las Fuerzas militares no disponen de los instrumentos adecuados para poder manejar situaciones diversas en la interacción diaria con las comunidades locales, esto es, de instrumentos que les permitan alcanzar una adecuada concienciación, comprensión y competencia cultural para ser capaces de predecir reacciones futuras y evitar posibles conflictos, mucho menos de establecer las relaciones más adecuadas y positivas posibles. A menudo, esta carencia de formación sobre la estructura sociocultural del área de operaciones conduce a militares que ocupan puestos de mucha interacción con la población local a documentarse de forma individual para completar la información que consideran necesaria.

La concienciación de dichas carencias ha conducido a elaborar el presente monográfico, resultado de una investigación desarrollada durante los años 2009 y 2010 en el marco de un proyecto denominado Experimento Multinacional 6 (MNE-6): «Cross Cultural Awareness», sobre la concienciación intercultural o interculturalidad, dentro de una línea de investigación titulada: «La detección e integración de los factores culturales en las actividades militares relacionadas con el entorno operativo». Esta investigación fue llevada a cabo conjuntamente por la Unidad de Transformación de las Fuerzas Armadas (UTRAFAS), el Mando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército de Tierra (MADOC) y la Universidad de Granada en un contexto multinacional en el que participaron catorce países aliados.

Para cumplir con los objetivos de la investigación se desarrolló un trabajo de campo para las misiones de Afganistán y Líbano. El trabajo de campo se llevó a cabo fundamentalmente a través de entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión con personal militar español que había desplegado su misión en estos países. En Líbano además se llevó a cabo trabajo de campo *in situ*. Se entrevistaron militares de la base española encargados de las relaciones con los actores locales, representantes políticos y religiosos locales y personal de organizaciones no gubernamentales (ONG)

y Organismos Internacionales (OOII), todos ellos en la región en la que desarrolla su misión el contingente español de la Fuerza Provisional de Naciones Unidas en Líbano, UNIFIL (*United Nations Interim Force In Lebanon*).

El objetivo de la investigación que nos ocupa ha sido la identificación de los factores culturales que pudieran entrar en conflicto en un entorno operativo entre la Fuerza y las poblaciones locales en el transcurso de una operación de estabilización posconflicto en el nivel táctico en entornos de guerra irregular o conflicto asimétrico. Los elementos culturales explorados son, por tanto, los factores culturales conflictivos en dichas situaciones en las que se hace inevitable el contacto entre los efectivos multinacionales y la población local. Las consecuencias inmediatas de la identificación de los factores culturales conflictivos son: (1) la construcción de recursos adecuados y (2) la utilización de herramientas ajustadas tanto de carácter práctico como teórico que eviten en la mayor medida posible el conflicto durante el desarrollo de la misión.

Por tanto, en este trabajo perfilaremos los instrumentos prácticos (y también teóricos) en relación con la cultura que son susceptibles de influir en una tipología de conflictos altamente compleja y que pueden ayudar a minimizar lo que hemos denominado factores culturales conflictivos entre la población local y los contingentes militares en las operaciones de estabilización. Así, lo que se pretende es hacer operativo el concepto de cultura a partir de estos instrumentos para poder obtener los factores culturales influyentes en la interacción con la población. No es más que la identificación de los aspectos relevantes de la cultura que influyen en las operaciones militares y que nos ayudan a comprender los efectos de nuestras decisiones frente a la estructura sociocultural del entorno operativo. La cultura *operativa* permite que los militares, junto con la coalición y los socios institucionales, utilicen el conocimiento de una cultura extranjera para comprender las acciones socioculturales, para influir en la población, y en el adversario, además de ayudar a legitimar las acciones de la coalición.

El objetivo y resultado del estudio es, por tanto, proponer las herramientas que pueden ayudar a adquirir conciencia, comprensión y competencia cultural, esto es, a poder establecer (como

veremos en los instrumentos prácticos y teóricos) relaciones lo más válidas posibles entre los militares y las poblaciones locales. Las herramientas de carácter práctico que se proponen son las siguientes: en primer lugar, los modelos para la detección de los factores culturales que son especialmente sensibles y potencialmente conflictivos en el nivel táctico (una plantilla eficaz); en segundo lugar, la introducción de expertos/asadores culturales; y, en tercer lugar, la formación, instrucción y adiestramiento (FIA). Todas estas herramientas se dirigen a la sistematización y procesamiento de asuntos relacionados con cuestiones culturales que provienen del entorno operativo y que pueden provocar un impacto negativo en los contingentes durante el desarrollo de la misión. Estos instrumentos los completamos con otras aportaciones de carácter teórico que nos ayudan a reflexionar sobre las diferencias culturales y a las que hemos denominado *relaciones válidas*, el ciclo SER-RECONOCER-DIALOGAR y el «Mercado de Legitimidad».

CÓMO ESTÁ ORGANIZADO EL CONTENIDO DE ESTE ESTUDIO

Para comenzar, nos acercamos en primer lugar a las distintas tipologías de conflictos en el siglo XXI en los cuales se desarrollan las operaciones que configuran las misiones internacionales complejas (capítulo 2). A continuación nos fijamos en la influencia de la cultura en estas misiones internacionales en las que se despliegan en el entorno operativo contingentes provenientes de distintas nacionalidades que tendrán que convivir con la población local durante el tiempo de la misión, pero prestando atención especialmente al caso español (capítulo 3). En este entorno operativo examinamos los factores culturales conflictivos, su detección y descripción (capítulo 4). Seguidamente, para poder saber cómo integrar los conocimientos sobre la cultura tanto entre el personal de la misión como en el planeamiento y ejecución de las acciones, mostramos los resultados obtenidos en la investigación sobre los casos de Afganistán y de Líbano (capítulo 5), para, finalmente, establecer las herramientas teóricas y prácticas necesarias, de acuerdo con lo obtenido en la investigación, con el fin de que los conocimientos culturales puedan ser útiles para el cumplimiento de la misión (capítulo 6). Terminamos con las conclusiones teóricas y prácticas, además de las propias de la investigación, a las que ha

dado lugar el estudio (capítulo 7). Se incluyen también siete anexos que contienen la metodología de la investigación, la descripción de las actividades militares relacionadas con el entorno operacional, las tablas de las entrevistas y grupos de discusión realizados, el producto obtenido de los resultados (la guía para los jefes de la misión y su personal para la detección de factores culturales conflictivos), una breve aproximación a las Fuerzas Armadas (FF AA) españolas en el contexto de las misiones internacionales, unas notas sobre la familia y el parentesco en la cultura árabo-islámica y un glosario de términos militares.

CAPÍTULO 2

LOS CONFLICTOS BÉLICOS DEL SIGLO XXI

CÓMO SON LOS CONFLICTOS DEL SIGLO XXI

La importancia que han ido alcanzando las cuestiones culturales en los conflictos y guerras contemporáneas se debe, entre otras cuestiones y como hemos mencionado, a las tensiones y desencuentros vividos entre los actores locales y las Fuerzas militares internacionales. Estos conflictos se caracterizan principalmente porque han sufrido un aumento de la complejidad debido, en parte, a los siguientes motivos: a que los actores locales interactúan con más intensidad con las Fuerzas militares externas y otros actores internacionales; a que la población local se convierte en el centro de gravedad, tanto de las Fuerzas internacionales como de la insurgencia al competir ambos por su apoyo; a la existencia una gran desproporción de fuerzas de los bandos implicados; y a que se producen acciones de insurgencia y contrainsurgencia.

Estas características nos introducen en el concepto de *guerra asimétrica*. Este concepto no es nuevo, sino que se retoma y pone de moda después del 11-S, cobrando gran protagonismo sobre el resto de las definiciones acuñadas hasta el momento. Tal y como se utilizaba y lo percibíamos, parecía que nunca había acontecido este tipo de conflicto en la historia y que los escenarios de Afganistán e Iraq eran los exclusivamente importantes y los ejemplos más emblemáticos de una guerra asimétrica. De hecho, la mayoría de los análisis que se han elaborado desde entonces se dedican a estudiar más este tipo de conflictividad olvidando otras categorías. Sin embargo, como se estudiará a lo largo del capítulo, la denominación de guerra asimétrica abarca prácticamente la mayoría de los conflictos contemporáneos.

La asimetría en la guerra puede manifestarse tanto entre dos estados con desigualdad en recursos militares y económicos, como entre un actor estatal y otro no estatal. Así, podemos afirmar que las guerras asimétricas abarcan múltiples conflictos, esto es, la mayoría de los conflictos contemporáneos que se han estudiado, analizado y categorizado desde el fin de la Guerra Fría: los escasos conflictos interestatales que se han dado, conflictos intraestatales internacionalizados; las guerras de cuarta generación y de *Espectador Deportivo* y, por último, los estudios de caso objeto de este trabajo: Afganistán y Líbano.

DESDE CUÁNDO HAY CONFLICTOS ASIMÉTRICOS

El conflicto asimétrico se puede definir como el conflicto entre actores que presentan diversas fortalezas, valores y tácticas. Se trata de una lucha, no demasiado convencional en ocasiones, entre beligerantes desiguales con una gran desproporción de Fuerzas, desigual estatus, desigualdad numérica, criterios diferentes para la victoria o la derrota, formas de combate distintas, métodos, procedimientos y medios diferentes, motivaciones y alianzas dispares, factores geográficos que suponen una distinta familiaridad con el terreno, preferencias en capacidades y estrategias y tecnología desigual. No se debe confundir con el término disimetría, el cual nos indica la desproporción simple de la Fuerza o de calidad entre dos actores, pero nunca en la diferencia en la cantidad de medios y la forma de actuar.

El concepto de guerra asimétrica no se puede considerar plenamente como nuevo, aunque se pusiera de actualidad en los años noventa y sobre todo después del 11-S, llevándose a cabo una revisión y nueva puesta en escenario tanto en los foros académicos, como en los políticos y mediáticos. Se trata, pues, de un concepto antiguo y moderno. Incluso muchos analistas comienzan sus estudios aludiendo al enfrentamiento entre David y Goliat. Fue ya analizado por Sun Tzu en el siglo v a. C. en su obra *El arte de la guerra*. En etapas más recientes, el término asimetría había sido utilizado en alguna publicación a mediados de los años setenta como consecuencia de la experiencia de la guerra de Vietnam.

Los conceptos de guerra asimétrica no son nuevos para los militares norteamericanos. Han estado implicados en este tipo de conflictos tanto en Sudamérica como en el Sudeste asiático desde los años sesenta. También vivió esta experiencia el ejército británico en Malasia a finales de los cincuenta. En el caso español podríamos encuadrar como conflicto asimétrico el que mantuvieron las partidas de guerrilleros (Espoz y Mina, Cura Merino) con la *Grande Armée* de Napoleón en suelo peninsular. La diferencia de medios y capacidades obligaron a la evolución en la ejecución táctica de las acciones militares (guerra de guerrillas con la búsqueda de la superioridad puntual en tiempo y espacio), hasta el punto de que este tipo de guerras puede decirse que se modela en España, habiendo pasado el término castellano al resto de lenguas.

En el año 1995 aparece alguna mención a la asimetría en diversos documentos militares norteamericanos. Concretamente, la primera mención de carácter explícito fue en un documento del Pentágono: la *Joint Doctrine* de 1995. Se puede considerar, pues, la primera mención moderna al concepto de guerra asimétrica. A finales de los noventa, se proporcionan algunas definiciones. En el año 1996, el general Ronald R. Fogelman habló sobre «una nueva forma americana de hacer la guerra». En el año 1999, el general norteamericano Wesley Clark durante la intervención de la OTAN en Kosovo lo puso de moda tras un artículo publicado en la revista *Time*. También en este año, la *Joint Strategic Review* definió las aproximaciones asimétricas como «aquellas que intentaban socavar las fortalezas de Estados Unidos mientras explotaban su debilidad usando métodos que diferían significativamente de aquellos métodos de operaciones esperados por los Estados Unidos» (Freedman, 2006: 52). Desde el año 2004 aproximadamente, el debate ha seguido creciendo.

Sin embargo, aunque este tipo de conflicto no se pueda considerar nuevo y se haya manifestado a lo largo de la historia, sí es cierto que la mayoría de los conflictos acaecidos guardan ciertas proporciones en su ejecución. En la Edad Clásica, exceptuando la concepción de las maniobras de generales como Alejandro, César, Aníbal, las grandes civilizaciones se fueron enfrentando en el campo de batalla con recursos humanos y de medios y tácticos

de cierta equivalencia. Así, por ejemplo, en una de las grandes batallas de la antigüedad, la batalla de Canas, Aníbal presentó en la península itálica similitud de combatientes, infantes y caballería, a las formaciones cerradas de cohortes y caballería enviadas por el Senado romano. Sería solo su genialidad táctica en la concepción y ejecución de la batalla lo que desniveló la balanza.

Tanto en la Edad Media como en la Edad Moderna y posteriormente en la Edad Contemporánea, los ejércitos feudales en el primer caso y los ejércitos nacionales de leva después de la Revolución Francesa se enfrentaban en los campos de batalla con grandes masas de unidades de maniobra y artillería, que, en lo fundamental, guardaban una simetría en sus formas y dimensiones. Un elemento de cierta ruptura lo marcará en primer lugar la innovación en el campo del arte militar, pero, sobre todo, el desarrollo tecnológico básicamente. La innovación en el campo del arte militar, estratégico, operativo y táctico, desnivelaba la balanza en uno de los sentidos. Así surgiría Napoleón hasta Waterloo, Moltke en la guerra franco-prusiana o los estrategas alemanes de la *Blietzkrieg* en la II Guerra Mundial. La I Guerra Mundial se puede considerar un ejemplo clásico de guerra totalmente simétrica que desembocó en combates de enormes pérdidas humanas, de auténtico desgaste, sin resultado claro al final de las batallas y campañas.

Más recientemente en los años noventa, la modernización en los medios militares, esto es, la revolución en los asuntos militares (Revolution in Military Affairs, RMA) provocará grandes diferencias entre países. Desde los años noventa el concepto RMA supone una corriente de pensamiento o teoría de la guerra futura que intenta movilizar hombres y tecnología con el objeto de desarrollar un nuevo arte militar utilizando la sociedad de la información y las recomendaciones organizativas, esto es, integrar las aportaciones técnicas. Lo que pretendió Estados Unidos a través de este concepto fue afianzar su superioridad tanto respecto de sus adversarios como de sus aliados. El desarrollo del armamento tecnológico ha acrecentado, por tanto, las asimetrías de los medios y recursos en la práctica de la guerra. Este desfase tecnológico se hace patente en las capacidades militares entre los estados occidentales, entre los cuales Estados Unidos ocupa

un papel destacado, y en las de los adversarios no occidentales pueden ser tanto estados, como actores no estatales.

QUÉ DIFERENCIA HAY ENTRE UN CONFLICTO ASIMÉTRICO Y UNO SIMÉTRICO

Es muy difícil, por no decir imposible, encontrar una guerra verdaderamente simétrica. Si esta se diese, significaría que existen iguales objetivos, valores, capacidades, actores e intereses por ambas partes. Todas las guerras tienen algún tipo de asimetría y aún más las contemporáneas, como se ha señalado. En este sentido, la parte más débil debe tener, no obstante, alguna ventaja o estrategia para luchar contra poderes como Estados Unidos y sus aliados. Estas ventajas se encuentran en la geografía o las oportunidades que ofrece la guerra urbana; la barrera del dolor, esto es, hasta qué punto se está dispuesto a aceptar bajas por parte de las poblaciones o de la opinión pública; la paciencia, la cual supone la espera para el desgaste de los otros e incluso, por último, una relativa falta de escrúpulos, que permite que la guerra se extienda a la sociedad civil en su conjunto (Freedman, 2006: 51), como estamos observando en el caso de Siria.

Aunque usualmente se conviene en una serie de diferencias entre las guerras asimétricas y simétricas, como (i) el terreno, (ii) los procedimientos, (iii) las limitaciones (iv), la finalización del conflicto y (v) los actores, se puede afirmar, sin embargo, que la verdadera asimetría la constituyen y la proporcionan estos últimos.

Comenzando por el terreno, se ha afirmado que en los conflictos tradicionales se podía establecer más simetría en este ámbito porque existía un acuerdo en la elección del mismo y se luchaba en igualdad de condiciones en este sentido. Sin embargo, no se puede concluir que sea completamente cierto. El terreno nunca puede establecer proporciones simétricas en un combate o conflicto. Por lógica, aquel que pelea en su territorio siempre cuenta con el beneficio del mejor conocimiento del mismo a todos los niveles. En los conflictos tradicionales, también existía, por tanto, asimetría en el terreno. Los grandes generales trataban de buscar la superioridad táctica con el terreno y, en ocasiones, la

rapidez de los despliegues marcaba la diferencia al ir buscando un terreno más favorable. En todo caso, siempre la elección del espacio por la parte más débil del conflicto suele centrarse en lugares como zonas de difícil acceso o zonas pobladas para difuminarse mejor.

En cuanto al segundo aspecto, los procedimientos, se suele acudir por la parte tecnológicamente más débil a diversas tácticas para compensar la asimetría, tales como la guerra de guerrillas, el terrorismo, la insurgencia o el chantaje, entre otras. Las estrategias del más débil suelen consistir en imponer el pánico más que en ganar la batalla, ganar tiempo más que dirigirse hacia un final, golpear al fuerte en su intolerancia hacia las bajas, causar sufrimientos a los civiles y golpear sus capacidades militares (Freedman, 1998: 41). Estas estrategias tienen como objetivo acortar la asimetría. De esta forma, las capacidades militares del oponente asimétrico no tienen por qué constituir el punto débil. Enfrentarse a oponentes irregulares requiere privarles de lo que les es más necesario para su supervivencia: ganar reclutas entre la población, abastecimientos de agua y alimentos, medicamentos, inteligencia armas y fondos (Schuurman, 2011).

En el tercer ámbito, las limitaciones, los ejércitos convencionales nacionales están sujetos a diversas restricciones, como las de tipo legal. Las restricciones de tipo legal suelen ser controvertidas, porque, en ocasiones, las reglas de enfrentamiento (Rules of Engagement, ROEs) no son suficientemente claras. Por ejemplo, en este tipo de conflictos, las leyes y los acuerdos internacionales limitan la actuación de las FF AA. El adversario no estatal (paramilitares, milicias, guerrillas...) de ejércitos nacionales no tiene este tipo de restricciones, puesto que no está sujetos a ninguna autoridad política.

Sin embargo, en las sociedades occidentales basadas en la tradición de la guerra justa y los valores liberales, se asumen los siguientes elementos: la profesionalidad de sus FF AA con tropas bien entrenadas, de élite en muchos casos; los militares esperan tener unos objetivos bien definidos por sus políticos, pero sin una interferencia política en su trabajo; intolerancia a las bajas entre los militares; y, por último, intolerancia a los conocidos como «daños colaterales» en la población civil (Freedman, 2006: 50).

En cuarto lugar, en cuanto a la finalización del conflicto, la asimetría es negativa para su finalización. Los acuerdos de negociación para resolver conflictos suelen ser más comunes en situaciones en las que los contendientes están más igualados en cuestiones de poder, recursos y objetivos. Cuando los contendientes comparten una percepción común de las cuestiones, entonces será más fácil adoptar estrategias similares para resolver la disputa. La simetría en el poder y en los recursos puede disuadir a cada una de las partes de socavar la posición de la otra y tomar ventaja de la debilidad del oponente. La simetría de los recursos y de los objetivos significa también que puede ser más probable comprometerse en cálculos de coste-beneficio similares.

Finalmente, tenemos que analizar a los actores. Son estos los que realmente aportan los elementos adecuados que adjetivan la simetría o asimetría del conflicto. Contamos con varios tipos de actores en estos escenarios de conflictividad: internos y externos. Dentro de los actores internos con los que tendrán que interaccionar la Fuerza o la coalición internacional, se encuentra la población local, autoridades y líderes locales, FF AA locales, organizaciones de la sociedad civil como ONG locales, insurgencia y otros actores clave a nivel táctico como líderes religiosos, maestros, profesores, periodistas, jefes de policía, gobernadores de distritos o médicos. Los actores externos son las FF AA de los países que intervienen, esto es, normalmente de la coalición, ONG internacionales y OO II. Todos estos actores constituyen un abanico clave para el desarrollo de la misión.

Tradicionalmente, los ejércitos han estado entrenados, estructurados y equipados para enfrentarse a actores o adversarios de sus mismas características y estrategias, pero no han estado entrenados para relacionarse con otro tipo de actores, como, por ejemplo, ONG locales o internacionales, líderes religiosos, consejos de ancianos, poblaciones locales con culturas diferentes, etc. Sin embargo, en los conflictos contemporáneos, por un lado, se enfrentan a grupos armados no estatales, como señores de la guerra, grupos armados criminales, grupos paramilitares, grupos terroristas, insurgencia, etc., y, por otro lado, tienen que mantener relaciones cordiales con las poblaciones locales, los líderes políticos y religiosos, las FF AA locales, las organizaciones

como ONG locales e internacionales y además coordinarse con las OOII. La relación con estos últimos actores implica cambios de mentalidades, trascender la propia conciencia, evitar los prejuicios, una mayor formación en cuestiones no materiales, como las cuestiones culturales, y estar dispuestos al diálogo.

Ello ha conducido a que, en las últimas dos décadas (pero sobre todo en la última década y concretamente desde el año 2001), la formación llevada a cabo con los militares haya sido de una intensidad evidente, de forma que se ha ido adecuando a los contextos cambiantes. Y se ha ido actualizando en todos los sentidos. Así, si bien el punto de inflexión en la formación con respecto a la insurgencia fue a partir del año 2001, la formación recibida para interaccionar con el resto de actores ya comenzó a impartirse desde comienzos de los noventa. Tuvieron que formarse en conceptos nuevos como CIMIC (cooperación civil-militar), *Comprehensive Approach* o *Key Leader Engagement* (KLE), por poner algunos ejemplos. La construcción de estos conceptos surgió de la necesidad de mantener vínculos con los actores locales y los actores externos. Los militares que se dedican a CIMIC tienen como misión estar en contacto con el entorno local para mantener relaciones cordiales y que ello revierta en la tranquilidad y la seguridad de la misión. A ellos les es requerido tener conocimientos importantes de geografía, lengua, religión, cultura, composición étnica, economía, política y problemas sociales más sobresalientes, como cuestiones de desplazados (Jenkins, 2003: 11). La actividad de *Key Leader Engagement* es fundamental para poder ir haciendo llegar los mensajes mediante contactos personales a los personajes clave del ámbito político, militar, intelectual, etc. Constituye un arma importante, puesto que se trata de un oficial de la misión que se ocupa de los contactos con los actores clave. De esta manera, estos dos conceptos militares intentan conseguir, en definitiva, lo que se conoce como «ganarse los corazones y las mentes de las poblaciones» (*to win hearts and minds*). Una mayor dosis de sensibilidad cultural en la aproximación de los militares hacia otras culturas puede ser positiva y, de hecho, cada vez se está procurando más un entrenamiento en este sentido. Sin embargo, en escenarios como Iraq o Afganistán el nivel de formación alcanzado hasta el momento parece que no ha surtido el efecto deseado.

DÓNDE Y CÓMO SE PRODUCEN LOS CONFLICTOS ASIMÉTRICOS

La asimetría se ha hecho mayor en distintos escenarios o contextos de conflictos contemporáneos, como se ha señalado: (i) en primer lugar, escenarios que muestran las diferencias que se generan entre estados y que podían dar lugar a algún conflicto interestatal (aunque, según el *Uppsala Conflict Data Programme* (UCDP), en el año 2010 no existía ningún conflicto de este carácter) y (ii) la segunda que alude a los conflictos en los que hay un Estado y actores no estatales: conflictos intraestatales, conflictos extraestatales, (4GW, Four Generation Warfare) y *Guerras de Espectador Deportivo*. Estamos dividiendo, por tanto, entre escenarios de conflictos asimétricos interestatales en un primer bloque y escenarios de conflictos entre el Estado y otros actores, como serían los casos de Afganistán y Líbano.

Conflictos interestatales

Por un lado, tenemos países avanzados, con gran desarrollo armamentístico, frente a otros poco desarrollados o débiles. Esta situación podría producir guerras asimétricas interestatales.

Podemos convenir que existen cuatro tipos en el mundo atendiendo al desarrollo tecnológico alcanzado:

1. Estados Unidos como poder hegemónico después de la Guerra Fría.
2. Países que pueden acompañar a Estados Unidos en algunas operaciones, como países OTAN (Reino Unido, Francia, Italia, España...), esto es, potencias medias o países en el marco de la OTAN).
3. Países industriales o con complejos industriales-militares o con recursos industriales o industrializados o en desarrollo o emergentes con grandes masas de carros de combate y artillería (Siria, Irán, Libia, Corea del Norte...), aunque el desarrollo de armas nucleares puede romper el equilibrio regional.
4. Países pobres sin recursos o estados fallidos.

Tendríamos que hacer una salvedad con China, en la tipología anterior, pues, si bien su exponencial dinámica de país emergente le está permitiendo alcanzar un enorme potencial bélico en ciertos sectores de defensa con un abultadísimo presupuesto que lo

posibilita, aún se encuentra en la tercera categoría en cuanto a la concepción del empleo de sus unidades militares, con grandes masas de medios y sin contemplar conceptos y doctrinas de ejército expedicionario.

Estos cuatro niveles quedan más perfilados después del fin de la Guerra Fría, suscitándose cierta preocupación con respecto a la cuestión de quién era entonces el enemigo. Sobre todo, después de los atentados del 11-S, parecía avalarse aún más un mundo global bajo un único poder hegemónico, Estados Unidos. *La nueva estrategia de seguridad nacional de los Estados Unidos* así parecía constatarlo. En ella, Condoleezza Rice, consejera de Seguridad del Presidente George Bush y autora de dicho informe, definió claramente la doctrina Bush. Esta presentaba un mundo global bajo la hegemonía de Estados Unidos consolidándose como poder unilateral. Por tanto, se puso fin a la política de disuasión y se inició una etapa que abogaba por los «ataques preventivos», siempre que se viesan amenazados los intereses de Estados Unidos, la paz mundial o la de sus aliados (Segura, 2004). Así, los conflictos en los que Estados Unidos se implicase seguirían estando cada vez en mayor medida contruidos sobre la asimetría, porque este país tendría siempre una superioridad militar sobre sus enemigos (Freedman, 1998: 34).

Conflictos entre el Estado y otros actores

Por otra parte, han aumentado desde hace dos décadas, los conflictos intraestatales, extraestatales y las conocidas como 4GW y *Guerras de Espectador Deportivo*. Estos conflictos implican al Estado y otros grupos, conocidos como actores no estatales, así como la intervención de actores externos como los OO II y los actores privados como las ONG en la respuesta a estos conflictos o como manifestación de los intereses de la comunidad internacional (lo que se ha conocido como el intervencionismo liberal).

La característica común de estos conflictos (aunque obviamente existen indicadores que los diferencian) es que producen guerras en las que tenemos un actor estatal y otros actores no estatales. En este caso, el actor estatal se enfrenta a un adversario que se encuentra inmerso entre los civiles y a unos actores no estatales que se enfrentan a unos objetivos militares de un Estado que disfruta de una superioridad mucho mayor. La población

civil se convierte, por tanto, en un foco de atención primordial. Por un lado, esta se transforma en el *centro de gravedad* de los oponentes, tanto para el Estado contendiente como para aquellos otros actores beligerantes. En el sentido militar *centro de gravedad* significa «fuente u origen de donde emana el poder y la Fuerza de un bando contendiente», lo que resulta en que el apoyo de la población se convierte en crucial para todas las facciones y, por tanto, se buscará eliminar las bajas civiles en todas y cada una de las acciones militares que se ejecuten. Por otro lado, la población también reviste especial importancia para aquellas Fuerzas internacionales que operan como «espectador deportivo» en el conflicto por la intolerancia hacia las bajas denominadas «daños colaterales» o «no deseados», al tener un impacto negativo en la legitimidad que necesitan para ejecutar su mandato.

QUÉ TIPOS DE CONFLICTOS ASIMÉTRICOS EXISTEN EN EL SIGLO XXI

Vista la variedad de conflictos que pueden considerarse como asimétricos, conviene hacer un breve análisis para exponer las principales características de los mismos. Comenzamos con los conflictos intraestatales y, dentro de estos, sobre todo los internacionalizados, puesto que han sido los más numerosos para continuar con las 4GW y finalizar con la *Guerra de Espectador Deportivo*.

Los conflictos intraestatales internacionalizados

Los conflictos intraestatales y sobre todo los intraestatales internacionalizados también han sido más conocidos con el nombre de «nuevas guerras» (Kaldor, 2001). Podemos encontrarlos tanto con esta denominación como con el apelativo de conflictos étnicos, teniendo muchos de ellos una dimensión internacional, como los casos de Sudán o la exYugoslavia (Kaufman, 2009: 200).

Acudiendo a las cifras ¹ los conflictos armados sufrieron un aumento tras la caída del muro de Berlín y alcanzaron su punto

1. Para más información consultar los anuarios del SIPRI desde el año 1994, así como las bases de datos de la Universidad de Uppsala (*Uppsala Conflict Data Programme*): <http://www.pcr.uu.se/gpdatabase/search.php>.

álvido entre los años 1994 y 1999 (aunque durante la década de los ochenta se habían iniciado veintiocho guerras civiles, más seis guerras que se le añadían provenientes de la década de los setenta); en el año 1993 los conflictos se cifran en treinta y cuatro, siendo la mayoría intraestatales; descienden ² y luego vuelven a subir en cifras en el año 1998. En el año 2010 los conflictos intraestatales eran veintiuno y los intraestatales internacionalizados un total de nueve. Si consideramos las zonas geográficas, la mayor conflictividad se detecta en América Latina, Norte de África y Oriente Medio, África Subsahariana, Asia Pacífico y la Antigua Unión Soviética. Las tragedias humanas y las violaciones de derechos humanos han tenido lugar principalmente en estos lugares, donde las rivalidades y los señores de la guerra han expuesto a los civiles a una violencia extrema.

Las principales características de estos conflictos son las siguientes: (i) se dan en sociedades divididas en las que se provocan conflictos basados en disputas territoriales, étnicas, tribales, lingüísticas, culturales y religiosas; (ii) el carácter identitario se constituye como la principal peculiaridad de los mismos; (iii) son guerras que están caracterizadas por la incertidumbre y por objetivos políticos ambiguos, si es que existen objetivos políticos; (iv) han experimentado o experimentan un conflicto armado entre diversas facciones, una de las cuales son actores no estatales; (v) han provocado un número considerable de desplazados y refugiados, y aparece el genocidio como herramienta sistemática. Las principales víctimas han sido, por tanto, las poblaciones civiles, humilladas hasta el extremo y sometidas a procesos de limpieza

2. En el año 1994, esta cifra desciende a treinta y un conflicto armado; en el año 1995, se cuentan treinta conflictos armados; en el año 1996 serán veintisiete los conflictos; en el año 1997, un total de veinticinco; en el año 1998, son veintisiete; en el 1999, serán igualmente veintisiete; en el 2000 descienden a veinticinco (de los cuales, catorce son intraestatales); en el 2001 hubo quince conflictos armados, la mayoría también intraestatales; en el 2002, veintiún conflictos armados; un total de diecinueve en el año 2003; dieciocho en el año 2004 y diecisiete conflictos armados en el año 2005. Como se comprueba, ha habido un descenso desde el año 1999.

étnica; (vi) el Estado ha dejado de tener el monopolio legítimo de la violencia; (vii) en cuanto a los lugares predilectos para estos conflictos suelen ser las fronteras, puntos neurálgicos, zonas de paso, yacimientos de recursos naturales e interés geopolítico fundamentalmente, así como sobre todo en los puntos de fractura de los imperios que a comienzos del siglo xx dominaban el mundo y se lo habían repartido entre ellos; (viii) aparecen también actuaciones asimétricas como el terrorismo; (ix) se desvanecen las categorías hasta entonces claramente establecidas, como estados, actores no estatales, combatientes, civiles, dirigentes de milicias y empresarios; (x) y se produce una mayor preocupación en la opinión pública internacional.

La Guerra de Cuarta Generación

La definición de Guerra de Cuarta Generación aparece por vez primera en el año 1989 en un artículo titulado «La evolución de la guerra. La Cuarta Generación». Se trata de un concepto definido por Lind, Nightengale, Schmitt, Sutton y Wilson para describir, sobre todo, la naturaleza descentralizada de la guerra ³.

Se caracteriza por ser un conflicto en el que las líneas divisorias entre guerra y política, militares y civiles no son tan claras. Se pueden resumir en cinco los rasgos generales que definen la Guerra de Cuarta Generación: (i) luchar en un contexto complejo en un conflicto de baja intensidad; (ii) acontecen tácticas y

3. Estos autores, antes de entrar a discutir sobre su definición de guerra de cuarta generación, mantienen que ha habido tres generaciones de guerra moderna. Las guerras de primera generación comenzaron con la formación de ejércitos profesionales y el desarrollo de las armas de fuego. El Estado pasó a tener el monopolio legítimo de la violencia. Estas guerras alcanzaron su punto álgido con las Guerras Napoleónicas. Las de segunda generación están relacionadas con la industrialización y la mecanización. Podían movilizar grandes ejércitos y una ingente maquinaria bélica. El ejemplo más emblemático sería la I Guerra Mundial. En cuanto a la guerra de tercera generación el punto de partida es la guerra relámpago o *Blitzkrieg* del ejército alemán durante la II Guerra Mundial. Se basa en la superioridad tecnológica sobre el enemigo y en la velocidad y sorpresa del ataque. Contemporáneamente este concepto de guerra fue usado en la invasión de Iraq por Estados Unidos en 2003 y en la Guerra del Líbano en el 2006.

técnicas de generaciones anteriores; (iii) se lucha a través de un espectro de redes políticas, sociales, económicas y militares; (iv) se lucha mundialmente a través de estas redes; e (v) implican una mezcla de actores nacionales, internacionales, transnacionales y subnacionales. Estas características las podemos ver, por ejemplo, en los conflictos de Iraq y Afganistán.

Precisando más, podemos afirmar los siguientes elementos: son complejas, de larga duración, altamente descentralizadas, atacan directamente la cultura del enemigo, por lo que se pueden considerar como guerras de culturas; ocurren en el desarrollo de conflictos de baja intensidad; adolecen de autoridad jerárquica, estructura formal por parte del enemigo o de los actores no estatales; muy sofisticadas, puesto que usan la guerra psicológica, implican actores de todas las redes, usan la insurgencia, las tácticas de guerrilla y el terrorismo, se utilizan presiones de tipo político, económico, social y militar y los centros de gravedad pueden ser cambiantes, desde la religión o la población hasta la familia o el clan. Ahora bien, la característica fundamental es que implican a un grupo violento que tiene como objetivo implementar su propio gobierno o reestablecer un gobierno antiguo (Lind, Nightengale, Schmitt, Sutton, Wilson, 1989). En este sentido, Hezbollah en el Líbano puede ser un ejemplo.

La Guerra de Espectador Deportivo

Por otra parte, también existen otras formas de analizar los patrones cambiantes en cuanto a cómo los Estados occidentales prefieren hacer uso de la Fuerza militar. El punto de partida de este análisis es interesante, puesto que afirma que, aunque los estados democráticos y occidentales no se hacen la guerra, sin embargo, sí están dispuestos a participar en guerras fuera de su territorio. No suponen, por tanto, un grado alto de implicación de su sociedad, sino que están circunscritas a la participación de un pequeño número de profesionales, esto es, las distintas FF AA, que tienen que estar entrenadas adecuadamente para estos contextos, así como motivadas. Son guerras de elección más que de supervivencia. Esto significa que existe intolerancia a las bajas de militares por parte de las sociedades occidentales. Esta intolerancia se hizo patente en conflictos como los de Bosnia, Kosovo, Somalia

y Sierra Leona. Sin embargo, en conflictos como el de Afganistán donde, por ejemplo, los norteamericanos pueden sentir que existen mayores intereses, la aceptación de bajas puede ser mayor. Surge así la idea de la *Guerra de Espectador Deportivo* desarrollado por Colin McInnes en el año 1999.

Este tipo de guerra podría ubicarse dentro de las guerras extraestatales, porque se luchan fuera del territorio y el enemigo acaba siendo una insurgencia partidaria del régimen anterior. También podrían denominarse conflictos intraestatales internacionalizados, pero lo que McInnes quiere evidenciar son una serie de elementos que pueden constituir una categoría de análisis que conduzca a una nueva definición.

Este tipo de guerra tiene las siguientes características: en primer lugar, son guerras expedicionarias. Esto significa que se basan en la localización de conflictos que reúnan el requisito de que son deseables y tienen compensaciones para poder luchar fuera del propio territorio. En segundo lugar, el enemigo en estas guerras suele ser un líder o un régimen que puede ser vencido. El enemigo no es el Estado en sí mismo y mucho menos la población, sino una insurgencia que tiene como objetivo restablecer un nuevo régimen o el régimen anterior. En tercer lugar, tienen como objetivo minimizar daños colaterales, puesto que la población no es el enemigo. En cuarto lugar, la protección de la Fuerza occidental es una prioridad, puesto que hay que mantener el apoyo de la opinión pública (McInnes, 1999). En estas guerras es trascendental el poder aéreo, porque de esta forma se puede tener un acceso directo y rápido al enemigo, aunque también implica una serie de limitaciones, como los errores operativos, la dificultad de separar a los combatientes de los civiles o incluso cometer el error de atacar instalaciones civiles claves (Williams, 2009). En definitiva, lo que ha sabido combinar Estados Unidos con maestría es el uso de la tecnología y las estrategias de guerra. Esta superioridad se demostró en la operación *Tormenta del Desierto* y posteriormente en Bosnia y Kosovo (que, aunque eran misiones OTAN, estaban lideradas por Estados Unidos) con campañas de bombardeo aéreo que demostraron la superioridad militar. Esto igualmente se volvió a demostrar en la *Operación Libertad Duradera* de Afganistán y recientemente en Libia.

CAPÍTULO 3

CONCIENCIACIÓN CULTURAL Y COMPETENCIA CULTURAL DE LAS FF AA EN LAS MISIONES INTERNACIONALES EN EL SIGLO XXI

En este capítulo comenzamos estudiando qué es la cultura para finalizar analizando qué entienden las FF AA españolas por cultura y conciencia intercultural. En el intermedio de este proceso que nos conduce a una parte final concreta transitamos por cuestiones como el estudio de la interacción cultural, del conflicto entre dos culturas, de las dimensiones culturales, de la conciencia intercultural y la competencia cultural, así como la importancia en las operaciones militares. Todo ello nos ayuda a entender la importancia de la concienciación cultural de los militares que participan en misiones internacionales.

QUÉ ES LA CULTURA

La cultura se considera primordialmente como objeto de estudio en la antropología, la sociología y la psicología, aunque también afecte a todas las disciplinas, incluidas las ciencias naturales, normalmente más asépticas, pero que son resultado de un modelo cultural determinado, el científico-racional. Las primeras acepciones de este concepto aparecen en el siglo XIX en el campo de disciplinas en ese momento recientes como la sociología y la antropología.

Como concepto resulta muy difícil de definir, puesto que atañe a un complejo entramado de vivencias, experiencias, valores y expectativas que pueden ser variables dentro de un mismo entorno cultural. Además, la cultura responde a paradigmas epistemológicos o, lo que es lo mismo, se manifiesta mediante modelos culturales que ayudan a interpretar el mundo en el

que las personas desarrollan sus vidas¹. Podemos equiparar la cultura con aquello que un grupo humano considera importante como elemento que configura su identidad colectiva. La cultura concierne a cómo las personas piensan y actúan. En general, «la cultura define los comportamientos en la vida diaria de todos y cada uno de los individuos, organizando las actividades y producciones materiales y mentales de un pueblo» (Cortina, 2009: 160). También puede contemplarse como la forma o el medio en que los humanos y las sociedades confieren significado al mundo que los rodea y definen su lugar en el mundo.

Según Tentori, desde un punto de vista antropológico: «por cultura se entiende aquella concepción de la realidad y aquella sensibilidad hacia ella, adquirida socialmente o inducida, que orienta a los individuos en las diversas situaciones en que se encuentran en el transcurso de su existencia (...) Cultura, por tanto, designa aquel patrimonio social de los grupos humanos que comprende conocimientos, creencias, fantasías, ideologías, símbolos, normas, valores, así como las disposiciones para la acción que derivan de todo este patrimonio y que se concretan en esquemas y técnicas de actividad típicas de toda sociedad» (Tentori, 1981: 12). Otra formulación en este mismo sentido es la siguiente: «La gente hace suyo gradualmente un sistema previamente establecido de significados y de símbolos que utilizan para definir su mundo, expresar sus sentimientos y hacer sus juicios. Luego, este sistema les ayuda a guiar su comportamiento y sus percepciones a lo largo de sus vidas» (Kottak, 1996: 18).

La cultura comprende la representación simbólica de conceptos, costumbres, prácticas, normas, códigos y valores junto con las narrativas que los conectan a través de una concepción particular del tiempo. Todo ello es resultado de un proceso en el que juegan un papel fundamental las vivencias, experiencias y expectativas y sus significados en la vida de los individuos y las comunidades en las que comparten su vida. La cultura también se puede definir,

1. Para el ámbito que conocemos como occidental puede consultarse el trabajo de Blanca Muñoz (2005) en *Modelos culturales. Teoría sociológica de la cultura*.

por tanto, como ideas que dan significado a las percepciones de los individuos, las cuales se basan en el aprendizaje social de símbolos a través de una narrativa determinada.

En resumen, la cultura cuenta con los siguientes rasgos básicos:

- La cultura es aprendida: la cultura no es genética, es aprendida dentro del entorno histórico y social en el que viven las personas.
- La cultura es compartida: la cultura es el resultado de las interacciones entre los seres humanos cuando comparten experiencias, actitudes y percepciones.
- La cultura es dinámica: la cultura está cambiando constantemente debido a la influencia que el entorno ejerce sobre ella.
- La cultura es transmitida: la cultura se transmite de un individuo a otro, de una generación a la siguiente. Simultáneamente, ese proceso la hace evolucionar.
- La cultura es representativa: constituye una característica distintiva de los grupos humanos.
- La cultura es simbólica: es el único símbolo que puede combinar los factores antropológicos que la conforman.
- La cultura es dependiente del entorno: la cultura es dinámica, pero también está influida por los entornos físicos, humano, político, social, económico e informativo.
- La cultura está estructurada: los factores antropológicos claves constituyen un modelo o conjunto de esquemas que guían o empujan a los sujetos a actuar de una cierta manera.
- La cultura se considera por los integrantes de la misma como «lo normal»: los seres humanos no son conscientes frecuentemente de que sus hábitos, costumbres, percepciones y actitudes están enraizados profundamente en su cultura. La gente suele considerar que la cultura es algo normal y no se dan cuenta de su influencia.

QUÉ OCURRE CUANDO SE RELACIONAN DOS O MÁS CULTURAS

El objeto de la investigación que nos ocupa es estudiar los conflictos que surgen en la relación de unos grupos muy concretos que poseen modelos y esquemas culturales diferenciados.

Como veremos, en el Teatro de Operaciones de las distintas misiones, el conflicto puede darse cuando se confrontan los distintos modelos culturales del personal militar de la misión con el modelo o los modelos culturales de la población local.

La importancia de los modelos culturales de cada organización social estriba en que orientan a las personas sobre las expectativas y la forma de proceder y proveen de las herramientas que usan los individuos para encuadrar sus experiencias, para dotarlas de significado. El modelo cultural es como la huella y el espíritu de cada cultura. Sería el elemento catalizador de las distintas formas institucionales que los seres humanos asumen (Tentori, 1981: 59). La institución, a su vez, es un sistema de actividades humanas organizadas en función de un objetivo explícito o implícito que debe conseguirse en interés de todo el grupo social que comparte un determinado ámbito cultural.

El concepto de modelo cultural fue establecido por vez primera por Ruth Benedict. Partiendo de las premisas de esta autora se distinguieron una serie de categorías. Entre ellas, son los modelos de estilo o esquemas culturales los que hacen referencia a determinados sectores de actividad los que nos interesan. Estarían en esta categoría los esquemas de estilo de gobierno, de estilo militar, industrial, etc. De esta manera, el esquema cultural, en un sentido menos globalizador que modelo, podríamos definirlo como un «modo típico de sentir, de pensar y de actuar en orden a situaciones o problemas específicos» (Tentori, 1981: 79).

La pertenencia a distintos modelos conlleva una asimilación con diferentes niveles de cultura. Los niveles sociales de la cultura pueden ser: nacional, que corresponde al país en el que se ha nacido y/o se vive; de afiliación regional, étnica, religiosa o lingüística; de género; de generación o grupo de edad; de clase social y el nivel organizativo o corporativo para los trabajadores o miembros de asociaciones u organizaciones sociales (Geert, 1999: 42).

Estos niveles deben ubicarse en nuestra investigación en el mundo de la estrategia de la seguridad y de las operaciones militares de paz o de estabilización y reconstrucción posconflicto. En este contexto, se consideran tres dimensiones diferentes de la cultura: (1) las consideraciones culturales individuales y co-

munitarias; (2) las consideraciones culturales en el nivel táctico y operativo de las operaciones militares y (3) las consideraciones culturales en el nivel político y estratégico de la misión. Si bien existen áreas de solapamiento entre estas dimensiones, para este estudio de caso no interesan las individuales que se refieren a la psicología del individuo, aunque sí las que corresponden a las interacciones entre individuos. Estudiando las interacciones entre individuos podemos adquirir conocimientos que nos proporcionen información para otros niveles. Las consideraciones culturales individuales abarcan las dimensiones culturales del liderazgo, la gestión y las comunicaciones tanto interpersonales como en las relaciones entre las sociedades objeto de estudio (como ejemplos de esta última dimensión: los lenguajes, las habilidades en las negociaciones, las cuestiones de género, etc.) (Kim, 2009: 4).

DE DÓNDE NACE EL CONFLICTO EN LA RELACIÓN ENTRE DOS O MÁS CULTURAS

Las situaciones de conflicto pueden surgir de múltiples maneras, pero en lo que se refiere a nuestro objeto de estudio, la pregunta sería: ¿qué ocurre cuando individuos como los militares que participan en las misiones internacionales tienen que comunicarse con individuos de muy distintos ámbitos culturales como es el caso de Afganistán y con algunas comunidades en el Líbano? No es fácil predecir el resultado, pero lo que sí resulta seguro es que la experiencia implicará la confrontación de conceptos y valores, así como la comparación y la búsqueda de patrones comunes alrededor de elementos básicos, que son los factores culturales mencionados, los cuales están relacionados tanto con las dimensiones culturales como con las actividades de los militares que participan en las diferentes misiones internacionales.

La existencia de factores culturales conflictivos es algo que todos, de una forma u otra, percibimos al comunicarnos con personas que no han nacido, crecido o vivido en nuestro entorno. A veces se resuelve fácilmente, cuando se comparte una base cultural o de experiencia común. Pero, en otras ocasiones, es muy difícil comunicarse, simplemente porque no se está hablando de lo mismo aunque se utilicen las mismas palabras. El lenguaje

suele ser la primera barrera, pero no sólo el idioma en el que se expresa el hablante, sino los conceptos que expresa. De esta manera, conceptos abstractos de nuestra civilización como el Estado o la Nación, u otros de naturaleza más práctica como la familia, el matrimonio o el honor, no tienen por qué ser entendidos ni percibidos de la misma forma por otros pueblos.

Por tanto, los factores culturales confrontan la percepción sobre el comportamiento de los individuos que pertenecen a culturas diferentes. Algunos de esos factores culturales pueden llevar al conflicto cuando el desconocimiento provoque actuaciones inadecuadas o actividades percibidas de forma errónea por parte del otro. Y el resultado puede ser muy negativo cuando ocurre en el ámbito y territorio de uno de los individuos en una relación de poder desigual que favorezca al externo frente al anfitrión.

Las interacciones examinadas en el entorno operativo, entre los actores externos —los militares— y los locales implican principalmente a:

- Actores locales clave: líderes políticos y religiosos fundamentalmente, tanto formales como informales.
- Instituciones locales: políticas, religiosas, comunitarias, etc.
- Poblaciones locales, que pueden estar organizadas en más de una comunidad.
- Poblaciones vulnerables: minorías y poblaciones desplazadas.

Todos ellos son susceptibles de ser considerados como modelos culturales diferentes. Desde este punto de vista, la identificación de los factores culturales más importantes en la relación de estos grupos que suponen modelos culturales diferentes es fundamental para que las actividades militares que implican un contacto directo con la población local no distorsionen negativamente la percepción de los locales hacia el contingente. Con ello se pretende fluidificar el proceso por el que se deberán alcanzar los objetivos de la misión con el menor número de intervenciones sobre el modelo cultural local, esto es, el respeto a las costumbres, normas y valores locales.

CUÁLES SON LAS DIMENSIONES QUE INFLUYEN EN LA CULTURA

La cultura, como hemos visto hasta ahora, es un complejo que integra herramientas que dan sentido a las percepciones del mundo que tienen los seres humanos en su vida ordinaria. Pero las percepciones también están limitadas por las realidades objetivas y subjetivas en las que los individuos se mueven y que determinan su comportamiento. Estas realidades también dan forma a la cultura y determinan aspectos de la misma. Esto es, hay elementos de la cultura que surgen de la relación de los individuos con su entorno, con el resto de los individuos o con el pensamiento abstracto sobre lo trascendente. Las relaciones culturales con esos elementos que determinan el comportamiento de los seres humanos las denominaremos dimensiones culturales.

Desde un punto de vista práctico, una forma de poder establecer los elementos que conforman una cultura puede ser la de examinar el contexto en el que se ha desarrollado y los diferentes elementos a que ha dado lugar de acuerdo con ese contexto. Estas dimensiones culturales intentan describir el entorno en el que los individuos desarrollan sus vidas y de acuerdo con el cual han creado soluciones que forman parte de su modelo cultural característico. En la investigación llevada a cabo, lo más importante era saber qué ocurría en los espacios en los cuales la Fuerza interactuaba con la población local, esto es, las actividades militares que implicaban un contacto directo entre el personal militar y la población local.

Desde un punto de vista antropológico, las cinco dimensiones relevantes son:

1. *La dimensión física*

Los seres humanos están ligados estrechamente al entorno físico en el que llevan a cabo sus actividades (cazar, buscar alimentos, construir sus viviendas...). Por tanto, conocer esta dimensión es muy importante para poder conocer la cultura. Debemos prestar atención a las características del terreno que tienen relación con cómo se forman los caracteres de los individuos. Hay que enfatizar aquellas características que parecen ser especialmente importantes o destacadas para los habitantes.

Tendrá una especial importancia estudiar cómo la comunidad se ve afectada por características geográficas tales como:

- El agua: Se considera como una de las principales fuentes de conflicto (si existe o no agua potable, si es o no necesaria para el ganado y los cultivos, si proviene de otros países...).
- La tierra: la posesión de la tierra es otra fuente de conflicto entre comunidades. El conflicto puede haberse originado en el deseo de poseer físicamente un área geográfica determinada, aunque en otros casos la posesión es simplemente simbólica. En este último caso, la necesidad de poseer la tierra es aún mayor. La tierra puede estar ligada a la religión, creencias, supersticiones o celebraciones. Actualmente, el pensamiento de que una tierra fue poseída hace siglos por los antepasados puede llevar a la reclamación de la propiedad, incluso aunque no existan títulos legales para ello. En otros casos, como los nómadas en el Sáhara o los mongoles, se considera que la tierra es un bien comunal y que los asentamientos aleatoriamente elegidos les confieren el derecho a explotar la tierra y los recursos temporalmente. Otra fuente de problemas relacionados con la posesión de la tierra es el establecimiento de fronteras, que habitualmente no son reconocidas por los habitantes de ambos lados. La división de comunidades por medio de demarcaciones territoriales, bien entre estados, bien dentro del mismo estado, también es una fuente de conflictos.
- La comida: al igual que sucede con el agua, la comida es un bien muy valioso. La hambruna ha llevado a la ingestión de plantas y animales que no pueden ser concebidos como alimentos en otros lugares del mundo. La comida es esencial tanto para las personas como para el ganado. Un ejemplo es cuando faltan pastos y las comunidades nómadas se enfrentan a las sedentarias agrícolas. También hay que ser conscientes de los tabúes que afectan a los alimentos en algunas culturas (los cerdos o las vacas para distintos ámbitos culturales son ejemplos conocidos).
- El tiempo atmosférico, las estaciones del año, la vivienda o la energía también son factores que tienen cierto impacto en las culturas.

2. *La dimensión social*

La posición jerárquica y el tipo de interacciones que implican dan forma a la cultura en un área determinada. Por ejemplo, la relación entre un hombre y una mujer se percibe de manera completamente distinta en Afganistán que en Europa central; el papel prevalente de los mayores en Afganistán es diferente del papel de los mayores en España.

Cuando nos referimos a la posición jerárquica de un individuo dentro de una comunidad hay que tener en cuenta diversos factores: edad, sexo, parentesco, clase social, grupo étnico o religioso o incluso el papel que desempeña en el grupo.

Puede que coexistan varias culturas en el mismo lugar: una cultura dominante y diversos grupos minoritarios (por su religión o grupo étnico). Los grupos minoritarios mantienen una relación con los grupos dominantes como si fueran dos culturas diferentes.

3. *La dimensión económica*

Toda comunidad tiene formas establecidas de obtener, producir y distribuir productos y servicios dentro de su propio sistema económico. Aunque se supone que el uso de divisas es universal, existen otros sistemas comerciales disponibles.

Algunos sistemas económicos que son administrados por el gobierno del país se basan en intercambios valorados y regulados por leyes. Al mismo tiempo, pueden existir intercambios comerciales que no estén de acuerdo con las leyes en vigor y que sobreviven por diversas razones: herencia social, no pagar impuestos o prácticas ilegales (especialmente el tráfico de drogas).

Es importante estudiar los factores económicos y su influencia en la cultura. Por ejemplo, en Afganistán, el cultivo de amapola genera una economía paralela que contribuye a la organización de grupos armados que protegen los campos de cultivo, el transporte y las ventas. Esa economía es tan importante que altera completamente la comunidad y afecta a los niños, a los jóvenes y a los adultos.

Cuando se estudia un estado o un área geográfica, es necesario conocer quiénes manejan cada sector económico (primario, secundario o terciario) para saber qué consecuencias tienen sobre la población.

La presencia de inmigrantes con diferentes bases culturales es otro factor al que debería prestarse atención cuando tiene relación con las características económicas. Estas personas influyen en la cultura de la región, puesto que llevan con ellos costumbres, hábitos, creencias, ritos...

4. *La dimensión política*

Las estructuras políticas estatal, regional o local (tanto las formales como las informales) tienen una influencia relevante en la cultura de la comunidad. Las estructuras de poder no deberían ser las únicas en ser estudiadas, también las relaciones, liderazgo y acceso al poder (los líderes legítimos, el linaje, las oligarquías, los consejos tradicionales —*yirgas* y *shuras* en el caso afgano—, señores de la guerra, etc.).

Aspectos críticos en las operaciones, como el «consentimiento» y la «legitimidad», se ven influidos decisivamente por esta dimensión.

5. *El sistema de creencias*

Todos los grupos culturales poseen un conjunto de creencias compartidas que une a los individuos. Una creencia es una certeza, aprendida a través de las experiencias y prácticas grupales heredadas sobre la sustancia y el significado de los fenómenos y de la actividad humana. Las creencias individuales son relativamente inmunes a la influencia de las experiencias personales y del entorno. Las creencias funcionan de muchas maneras.

- Las creencias influyen en la forma en que la gente percibe su mundo, lo cual da como resultado una visión específica de este que estructura y afecta la forma en la que la gente interactúa dentro del grupo con los demás.
- El comportamiento es causa de creencias grupales. Algunos rasgos de las creencias y símbolos son parte de la historia, la memoria y el folklore.

QUÉ ES LA INTERCULTURALIDAD O CONCIENCIA INTERCULTURAL

El término concienciación significa la capacidad de los seres humanos para aumentar su conocimiento sobre las características

personales más importantes y sobre los cambios que experimentan en el entorno en el que viven. Se trata de una actividad mental y psicológica que sólo pueden llevar a cabo los seres humanos y que les conduce a la percepción del yo inserto en el mundo que les rodea. En relación con el término cultura, la concienciación cultural es la capacidad para tomar conciencia de la percepción sobre las vivencias, experiencias, creencias, valores, conceptos y expectativas y la comprensión de su impacto e importancia desde el punto de vista de la cultura de la que forman parte. Este concepto instrumental se configura, así, como el concepto central para ser desarrollado en el ámbito de las relaciones entre miembros de distintas culturas. El conocimiento entre culturas proporciona las herramientas fundamentales para poder buscar salidas eficientes a los conflictos presentes y potenciales ².

Para poder comprender mejor el concepto de concienciación cultural debemos hacernos las siguientes preguntas con el fin de ser conscientes de nuestra propia cultura:

- ¿Cuáles son nuestras percepciones sobre nuestras vivencias, experiencias, creencias, valores, conceptos y expectativas?
- ¿Por qué tengo estas percepciones sobre las vivencias, experiencias, creencias, valores, conceptos y expectativas y no otros?
- ¿Soy consciente de las peculiaridades y de los límites de mis percepciones?

2. De acuerdo con Ruth Benedict, en su libro clásico *El crisantemo y la espada*: «La cuestión era determinar cómo se comportarían los japoneses, no cómo nos habríamos comportado nosotros en su lugar. Había que intentar utilizar el comportamiento japonés en la guerra como una ventaja que se me ofrecía para comprenderles, no como una desventaja. Y tenía que considerar este comportamiento como un problema cultural, no como un problema militar. En la guerra, como en la paz, los japoneses actuaban según su carácter: ¿Qué particularidades de su modo de vida y de pensar se podían deducir de la forma en que hacían la guerra? La manera en que sus líderes alentaban el espíritu guerrero o animaban a los desalentados, la forma en que utilizaban a sus soldados en el campo de batalla, todas estas cosas mostraban lo que a su juicio constituía sus puntos más fuertes, de los que sacarían mayor provecho» (Benedict, 1974: 16-17).

- ¿Sé cuáles son las características distintivas que hacen diferente mis percepciones de otras?
- ¿Por qué hago las cosas de esa manera?
- ¿Por qué reacciono de esta forma particular?

Una vez que tenemos conciencia de nuestra propia cultura a través de las percepciones sobre las vivencias, experiencias, creencias, valores, conceptos y expectativas, se ha de llevar a cabo un análisis similar de la cultura ajena a la nuestra. El objetivo no es hacer un balance de lo bueno y de lo malo de ambas culturas, sino ser conscientes de las distintas percepciones sobre diferentes vivencias, experiencias, creencias, valores, conceptos y expectativas. La idea principal de la concienciación intercultural (Cross Cultural Awareness, CCA) es saber cuáles son las similitudes y diferencias entre las distintas culturas en relación con la propia, sin sesgo hacia la nuestra; o ser, al menos, consciente de cómo nuestra cultura podría influir en el conocimiento de otras. La concienciación intercultural es la capacidad de ser conscientes de las distintas percepciones sobre diferentes vivencias, experiencias, creencias, valores, conceptos y expectativas, al mismo tiempo que ser consciente de las propias.

De las entrevistas realizadas, se entiende que, cuando hablamos de interculturalidad o concienciación intercultural, se refiere a la adaptación al entorno. Por ello, el concepto de adaptación es útil y, de hecho, en la literatura y en las investigaciones antropológicas, se considera que los pueblos y los seres humanos están continuamente ofreciendo respuestas adaptativas y racionales a su entorno. Esto responde mejor a la concepción dinámica de las interacciones entre los actores en el entorno operativo que el concepto de cultura, sin dejar de lado que estamos hablando de cultura como contenido de esa adaptación.

PARA QUÉ SIRVE Y CÓMO SE ADQUIERE LA CONCIENCIACIÓN INTERCULTURAL EN EL OBJETO DE NUESTRA INVESTIGACIÓN

La concienciación intercultural puede ser, por tanto, un instrumento práctico a nivel militar que ayude a considerar la cultura como un elemento fundamental para conseguir que las decisiones sean eficaces y no provoquen efectos no deseados que puedan

dañar al personal de la misión ni los objetivos de la misma. La concienciación intercultural se adquiere mediante tres vías diferentes:

1. El entrenamiento previo y preparatorio, que dotará de conocimientos particulares sobre el país y región en los que la misión se desplegará.
2. La experiencia acumulada por los contingentes precedentes (en caso de que los haya habido) en el ámbito local concreto y/o la experiencia personal acumulada en las misiones en las que ya se ha participado.
3. La capacidad empática del personal asignado, esto es, la capacidad de discriminar entre lo importante y lo accesorio en las manifestaciones culturales locales durante los contactos que se tengan con los miembros de la comunidad local, lo cual implica un aprendizaje que sólo puede desarrollarse en el transcurso de la misión. La capacidad empática es una habilidad personal que debe fomentarse e implica una sensibilidad hacia los efectos de las decisiones para los individuos de la comunidad local.

No basta con haber adquirido habilidades culturales o contar con capacidades específicas, es preciso, además, saber cuáles son los elementos de la cultura hacia los que hay que dirigirlos, puesto que pueden entrar en conflicto con las concepciones propias. La investigación desarrollada ha proporcionado, en este ámbito, un catálogo de factores culturales conflictivos que ponen sobre la mesa qué debe ser tratado con especial cuidado en los contactos con los individuos y las comunidades locales. La razón fundamental es que no se puede estar seguro de que la percepción de la importancia de estos factores sea la misma para ambas partes. Por tanto, son asuntos que deben ser examinados a través de las diferentes herramientas y con los recursos disponibles antes de tomar una decisión³.

3. Hay cierta variedad de instrumentos y recursos que se proponen para resolver estos conflictos. Pueden ser utilizados tanto a nivel estratégico como táctico. Entre los primeros la posibilidad de contar con un servicio centralizado de asistencia que dé respuesta a los dilemas que se planteen y homogeneicen las

Las diferencias culturales en las expectativas civiles y militares marcan ciertas pautas de comportamiento y actuación. Cada actor y cada institución a la que puede pertenecer que operan en el terreno representan una serie de valores, costumbres, normas, etc., que se manifiestan en un vocabulario, una forma de vestir, una simbología de representación de la institución, unas ideas, unos patrones o esquemas en la forma de trabajar, etc., por mencionar únicamente algunas de las expresiones externas de los actores que componen una misión.

La comprensión de las expresiones externas, esto es, de la simbología es fundamental⁴. Los contactos interculturales no desencadenan una comprensión mutua de forma automática, bien al contrario: suponen un esfuerzo de comprensión con las organizaciones sociales del nuevo entorno, de símbolos y significados. Este tipo de contactos reafirma la identidad de los grupos y los individuos son percibidos como estereotipos. Para que se pueda producir un proceso en el que los estereotipos se relajen se requiere de espacios en

posibles vías de solución. Entre los segundos, la existencia de interfaces humanos, asesores culturales, que faciliten la toma de decisiones aportando sus conocimientos y experiencias ante las preguntas que surjan a la hora de enfrentarse a posibles conflictos culturales en el desarrollo de la misión. También existe la posibilidad de contemplar la creación de una comisión que bajo el mando del comandante de la PRT reúna a los implicados en cada asunto junto al asesor cultural.

4. Los símbolos son representaciones de ideas que se forjan en las vivencias, las experiencias, los valores, los conceptos y las expectativas que la mente humana percibe o concibe a partir de las percepciones. El pensamiento simbólico es exclusivo de los seres humanos. Puede ser verbal o no verbal. De hecho, el origen de la cultura hunde sus raíces en las primeras expresiones de la capacidad de simbolizar de los primeros seres humanos. Las capacidades sobre las que se construye la cultura son el aprendizaje, el pensamiento simbólico, la manipulación del lenguaje y el uso de herramientas y de otros productos culturales que sirven para organizar sus vidas y adaptarse a los distintos entornos. Simbolizando se crea cultura (Kottak, 2000: 168) y los símbolos tienen un significado compartido para cada grupo cultural. Cada organización social posee su propia cultura. El reconocimiento de los símbolos no tiene por qué ser universal pues estos tienen un significado concreto que sólo reconocen los que comparten una determinada cultura (Geert, 1999: 38). A veces se requiere un entrenamiento o una explicación previa para la interacción intercultural cuando los significados no se comparten.

los que las personas se puedan encontrar e interaccionar. Es en esta interacción donde se produce el conocimiento de la otra cultura y se aprende sobre ella, al tiempo que aumenta la percepción de las diferencias y se tiene conciencia de la cultura propia. Si no hay una conciencia de la cultura propia ni esfuerzo por el conocimiento de la otra, será imposible conseguir la capacidad para reconocer y entender el significado de los símbolos de la otra cultura, en definitiva: para desarrollar capacidades que permitan la comunicación intercultural (Geert, 1999: 343, 372-373).

SE PUEDE LLEGAR MÁS ALLÁ DE LA CONCIENCIA CULTURAL

Una vez alcanzado el nivel de concienciación cultural, habremos comenzado a sensibilizarnos hacia la cultura como elemento que ayuda a dar forma a los comportamientos individuales. Sin embargo, cabe ir más allá a través de nuevas herramientas que superan el conocimiento objetivo de la cultura para entender el porqué de las características peculiares de esa cultura. Este es el nivel de comprensión cultural. Pero, para poder llegar a identificar los factores culturales conflictivos, es necesario aún poder disponer de más herramientas que permitan trabajar más eficazmente y estar sensibilizados con más de una cultura. Este nivel superior es el de la competencia cultural.

La concienciación cultural se considera, pues, el primer nivel del conocimiento cultural. Mediante la concienciación se adquieren las herramientas para el reconocimiento de las diferencias, identificando patrones y rasgos culturales claves tanto de la propia cultura como de otras culturas en la zona de despliegue en el caso de las operaciones de estabilización y reconstrucción posconflicto. Con la concienciación cultural se conoce el qué, cómo, dónde y cuándo, así como la importancia y el impacto de las cuestiones culturales para los contingentes militares.

La comprensión cultural supone un nivel o escalón más avanzado en el conocimiento cultural. Mediante la comprensión cultural entendemos el porqué. Este nivel de análisis nos lleva a comprender las dinámicas culturales, las relaciones causa-efecto, los cambios y el estudio de las potenciales consecuencias de las acciones producto de las decisiones tomadas por el jefe de la Fuerza en un determinado contexto. La competencia cultural es el nivel

más elevado y sólo está al alcance de expertos, cuya formación requiere recursos y tiempo.

Obviamente, la identificación de los factores culturales conflictivos está en manos de aquellos que han conseguido competencia cultural y que pueden construir los instrumentos específicos para evitar el conflicto en las relaciones necesarias entre el contingente y la población local en el ejercicio de las actividades diversas que deben llevar a cabo.

El entorno operativo actual es complejo y fluido. Los factores y las dimensiones culturales no se manifiestan de forma independiente por parte de los actores. Existen varias relaciones que pueden ser en ocasiones difíciles de reconocer. Llevando a cabo un análisis sistemático de esas relaciones, puede diseñarse un modelo de representación de la realidad (del objeto de estudio, esto es de las relaciones interpersonales entre miembros de culturas diferentes). La competencia cultural es, como se ha dicho, el nivel más alto en la jerarquía del conocimiento cultural. Con este nivel de competencia, se tiene la habilidad de discernir el impacto de los diferentes aspectos de la cultura relacionados con las operaciones, así como de poder predecir o estimar los efectos de las acciones propias y del otro. La competencia cultural se adquiere mediante una educación especializada que proporciona conocimiento y un entrenamiento específico que confiere habilidades, complementado con el conocimiento de la lengua local y experiencia en el área.

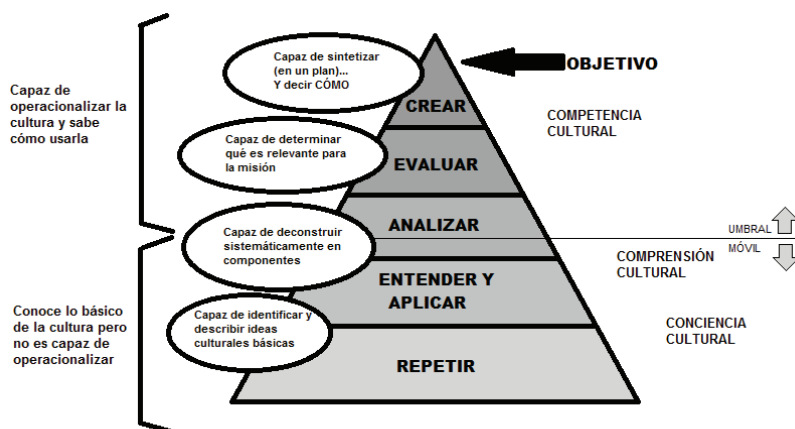
Para poder avanzar de un nivel de conocimiento es necesario contar con herramientas adecuadas y el tiempo necesario tanto de formación como de experiencia. La competencia sociocultural o la capacidad para utilizar u operacionalizar la cultura es la clave para el planeamiento operativo y el proceso de toma de decisiones, de manera particular en lo que concierne a las operaciones de contrainsurgencia. No depende únicamente de ser experto, sino de la capacidad de manejar las complejidades de la integración cultural en el planeamiento operativo y dirigir las operaciones. Saber cómo usar la cultura no es intuitivo. La concienciación cultural básica, el simple conocimiento y repetición de los términos y frases hechas son inadecuados como estándares para lograr la operacionalización de la cultura. Se necesita tener competencia cultural.

POR QUÉ ES IMPORTANTE LA CULTURA EN LAS OPERACIONES MILITARES

Como hemos apuntado, la carencia por parte de los militares de conocimientos de la cultura local donde se desarrolla una determinada misión puede tener consecuencias muy negativas sobre la misma. Por el contrario, tener instrumentos que les permitan alcanzar una adecuada concienciación, comprensión y competencia cultural les puede capacitar tanto para predecir reacciones futuras como para evitar posibles conflictos culturales con las poblaciones locales.

Por ello, para estudiar su trascendencia en las operaciones militares, utilizaremos la taxonomía de Bloom (Bloom, 1972). La idea de crear una taxonomía del conocimiento fue concebida por Benjamin Bloom en la década de 1950. Describe cómo aprende la gente desde el reconocimiento inicial básico de una materia hasta la capacidad avanzada para la evaluación de la información y la creación de formas para la aplicación de ideas que puedan utilizarse para construir soluciones (véase el modelo más abajo, figura 1). La taxonomía de Bloom ha sido adaptada aquí como una jerarquía cognitiva para observar cómo la gente piensa o percibe o aprende una cultura en un esfuerzo para lograr una comprensión o competencia más profunda en relación con el entorno operativo.

Figura 1: Taxonomía de Bloom



La utilidad de la taxonomía de Bloom reside en establecer una escala para retratar los niveles de capacidad del personal para poder usar operativamente la cultura. En el nivel más bajo de la escala se encuentra la capacidad para identificar y describir: sería el lugar en donde estarían la conciencia cultural o la comprensión cultural. El nivel más alto lo ocupa la competencia cultural, esto es, la capacidad para usar la información cultural como un procedimiento con el fin de poder sintetizarla a lo largo de las líneas operativas (LOO, *Lines of Operation*) y ser usada en un plan de operaciones. La competencia cultural, como hemos visto, implica que se conozcan profunda y objetivamente las culturas que intervienen en el entorno en el cual se desarrollan las operaciones, incluidas las del personal militar que realiza allí su labor. Así, la competencia cultural exige disponer de las herramientas fundamentales que ayuden a identificar los elementos o factores conflictivos que pueden afectar al desarrollo normal de las operaciones.

Por ejemplo, un equipo puede beneficiarse de un entrenamiento para comprender o aplicar ciertas ideas o términos culturales usados en un entorno operativo determinado. Asimismo, podrían ser capaces de reconocer algunos de esos términos y usarlos en el desarrollo de los planes operativos para comprender, aplicar y repetir. No significa esto necesariamente que el equipo sea competente para llevar a cabo un análisis y evaluación en profundidad que les permita determinar cuál es la relevancia operativa de determinados elementos de la información cultural, esto es, cuáles son los factores culturales potencialmente conflictivos. Sin análisis y evaluación es difícil determinar los efectos secundarios y terciarios o romper las percepciones inexactas anteriores, los prejuicios. Si no son capaces de hacerlo, no será posible que lleguen al siguiente peldaño de la taxonomía de Bloom, lo cual les permitiría crear planes innovadores que consigan el efecto conveniente y eviten los efectos indeseados. En esta etapa es en la que hay que decidir si son necesarios los interfaces culturales humanos (asesores y expertos en una determinada cultura) o no. En otras palabras, poder elegir entre el personal o los procedimientos para lograr las habilidades y el conocimiento necesarios para operacionalizar la cultura en la práctica militar del día a día.

Así, lograr competencia cultural es algo más que obtener comprensión o concienciación cultural (que corresponden con los niveles inferiores de la escala cognitiva de Bloom adaptada a nuestro caso). La competencia cultural puede considerarse como una comprensión más profunda de una cultura extranjera a la luz de herramientas que puedan compararla con la propia u otras.

Vemos, por tanto, cómo la taxonomía cognitiva de Bloom puede ayudar a ilustrar y explicar las diferentes etapas en las que el conocimiento cultural y las habilidades para manejarlo se pueden estructurar. Aunque puede ser muy positiva la concienciación cultural, el simple conocimiento de los factores culturales en el entorno de operaciones en muchas ocasiones no lleva por sí sola a la integración efectiva de los aspectos relevantes de la cultura en el proceso de planeamiento.

De esta forma, la concienciación y la comprensión culturales son niveles insuficientes para tener la habilidad de discernir el impacto de los diferentes aspectos de la cultura relacionados con las operaciones, así como de poder predecir o estimar los efectos de las acciones propias y del otro, todo lo cual es necesario para las Fuerzas de la coalición con el fin de conseguir superar los retos actuales y futuros.

La tarea del mando es la de asegurar que su organización esté concienciada culturalmente y sea culturalmente competente para operacionalizar la cultura. En otras palabras, los mandos y el personal deberían darse cuenta de que la «cultura» es algo que debe estudiarse e integrarse en todas las operaciones militares y ha de prestarse la atención adecuada.

Asimismo, se necesita una «aproximación holística» a la cultura para hacerla útil, relevante y efectiva para el planeamiento militar. Todos los que participan en una operación militar deberían estar interesados en la cultura. La cultura es relevante para todos, desde los más altos grados de decisión a los más bajos; el objetivo de todos es que se tenga la capacidad para identificar los factores culturales relevantes del entorno operativo para cumplir su misión. En resumen, todos deberían ser formados y entrenados y deberían disponer de un «apoyo cultural» externo (si está disponible y es apropiado) para comprender cómo la cultura podría afectar a sus obligaciones específicas. Sin una for-

mación y entrenamiento previos, ningún intento de integración de la concienciación intercultural (CCA) en el planeamiento será totalmente exitoso, aunque, en cualquier caso, la experiencia operativa anterior pueda ayudar. En este sentido, los mandos y el personal adscrito deberían ser conscientes de la aptitud de su propia formación y entrenamiento en este asunto, así como la de sus subordinados, tomando las medidas correctoras adecuadas. Igualmente deberían estar seguros de que todos en el Cuartel General o la Unidad son capaces de apreciar la relevancia de la cultura en relación con sus obligaciones específicas.

QUÉ ENTIENDEN LAS FF AA POR CULTURA Y CONCIENCIA INTERCULTURAL

La respuesta a esta pregunta, como no podía ser de otra forma, sólo podemos obtenerla de lo que los propios militares nos dicen cuando les preguntamos en el proceso investigador sobre lo que entienden por cultura y conciencia intercultural. Veremos, pues, las distintas visiones que tienen los militares españoles del concepto de conciencia intercultural a partir de las entrevistas realizadas a los oficiales y suboficiales que han formado parte de distintos contingentes en Afganistán.

Es importante destacar que, durante el desarrollo de las entrevistas, se intentó no introducir prejuicios o conceptos sobre la concienciación intercultural ni sobre la cultura, esperando que los entrevistados dieran respuesta a través de sus experiencias sobre la comunicación con la población local en el transcurso de sus misiones. De esta forma, se preguntó cuál era el significado de conciencia cultural para el entrevistado. Se procedió, por tanto, delimitando lo que entendían por cultura y concienciación intercultural a través de su percepción de las distintas dimensiones culturales (descritas anteriormente).

Los resultados obtenidos de esta pregunta han reflejado que, quizá, el término concienciación no sea el único que deba utilizarse. Otros conceptos como el de adaptación, entendido como respeto hacia la cultura del entorno, pueden ser más significativos y más descriptivos para sintetizar lo que los militares han querido transmitir a través de sus respuestas. Por ello, el concepto de

adaptación es útil, en el sentido de que en la literatura y en las investigaciones antropológicas se indica que los pueblos y los seres humanos están continuamente ofreciendo respuestas adaptativas racionales a su entorno (Lewellen, 2008). También responde mucho mejor a la concepción dinámica de las interacciones entre los diferentes actores en el entorno operativo, en nuestro caso entre el contingente y la población local. La interacción es un proceso en el que los sujetos implicados deben adaptarse mutuamente con el fin de conseguir que la comunicación sea, al menos, viable.

Las entrevistas muestran que la sensación de los entrevistados es tratar de adaptarse a la cultura, esto es, que «debían ser conscientes de las diferencias culturales y actuar tratando de aplicarlas». Lo consideran como algo positivo, ya que no respetarla erosiona la confianza, cerrando, por tanto, la oportunidad de diálogo. En este sentido, parece que la adaptación a las formas de la cultura de acogida es la explicación que los entrevistados dan a la concienciación intercultural de manera intuitiva. Este conocimiento intuitivo parece ser general en las respuestas de los entrevistados, como en este caso: «La concienciación cultural significa para mí el conocimiento de la existencia de reglas y costumbres culturales diferentes para cada sociedad y para cada grupo religioso, étnico o nacional. Este conocimiento ayuda a comprender y aceptar los comportamientos del «otro» que pertenece a otro grupo. Gracias a la concienciación cultural sé que otras personas pueden tener puntos de vista diferentes sobre valores esenciales e intento entenderles en vez de juzgarles a la luz de mis propios principios». El reconocimiento del otro se hace por la necesidad de conocer sus comportamientos y costumbres locales.

Algo diferente es la importancia que dan los sujetos al conocimiento de la cultura del otro como algo que aumenta la eficacia de las actividades o la eficiencia de los sujetos que tienen que llevarlas a cabo. En general, se considera importante, pero no lo más importante ni especialmente relevante en el desempeño de sus actividades militares cuando estas no requieren de una relación directa con la población. Esto produce una distorsión que deja de lado un factor ambiental tan importante como es la cultura. Sólo aquellos que tienen necesariamente más contacto con la población local consideran imprescindible tener conocimientos

profundos sobre todo lo que se refiere a la cultura. En ocasiones, incluso esos conocimientos llegan a ser más de los necesarios, por considerar los que tienen contactos con la población local como prácticos y útiles. El resto parece considerar que es suficiente con disponer de ciertos elementos e instrumentos que permitan cierta adaptación al entorno. De nuevo, esa adaptación significa respetar el entorno o evitar crear problemas. Parece que el dato sustancial en cuanto a la importancia que dan a la CCA es consecuencia de las necesidades que requieren en sus actividades o funciones.

Aquellos que no tienen la obligación de comunicarse con el exterior pueden caer dentro de cierto aislamiento del entorno. En el aislamiento hay también cierto deseo de evitar las consecuencias negativas del entorno operativo a nivel psicológico. Los sujetos intentan no verse afectados por un contexto del cual pueden sentirse desvinculados cuando no es necesario que exista comunicación interpersonal con la población local. Intentan minimizar los efectos sobre sus vidas, encapsulando la etapa de la misión evitando que les influya. Las consecuencias sociales, en el sentido de la convivencia de los contingentes con la población local, pueden ser muy negativas, debido esencialmente a que las poblaciones locales no pueden obviar la presencia de los contingentes en su vida diaria. Esto implica cierto desequilibrio entre ambas partes que deberá ser tenido en cuenta, ya que profundiza aún más la asimetría del conflicto y las percepciones mutuas se verán gravemente distorsionadas. El personal que forma parte del contingente que ignora la existencia de una población en su entorno puede llegar a dificultar la aceptación por parte de la población local. Si se tiene, por ejemplo, una imagen negativa de la población local es muy difícil mantener relaciones equilibradas. En las entrevistas se repiten frases como que «los afganos no están evolucionados», existe «atraso cultural»..., que no son más que juicios sobre realidades que no conocen lo suficientemente. Esto, de forma muy clara, alimenta prejuicios y estereotipos que, en su vertiente más negativa, pueden ser transmitidos al siguiente contingente en la misión.

Existe, sin embargo, un elemento de desigualdad que, en ocasiones, es insalvable, pero que da la clave para conocer la diferencia y aceptarla: la lengua. La imposibilidad de la comunicación directa

no tiene por qué ser un obstáculo en el reconocimiento del otro. La lengua dificulta las relaciones, pero no las imposibilita, puesto que existen intérpretes, los cuales son reconocidos como mediadores, pero pueden igualmente distorsionar la comunicación (malas traducciones o incompletas, no hablar la lengua local sino otra cercana, como pasa con el dari y el farsi de los intérpretes iraníes en el caso de Afganistán, o los intérpretes procedentes del Sáhara Occidental, que hablan dialecto *hasaniya*, en Líbano, en donde se habla dialecto levantino, por muy cercanos que estén en ambos casos). Los entrevistados se mostraron de acuerdo con que el conocimiento de la lengua facilita una interacción válida. No obstante, también reconocieron la dificultad del aprendizaje de la lengua, no sólo por el proceso técnico en sí, sino porque la lengua está cargada de significados culturales no automáticos y que difícilmente pueden ser asumidos por completo por el aprendiz, especialmente en sus usos.

Con respecto a la consideración sobre los elementos que deberían formar parte de la concienciación cultural con el fin de evitar problemas, además del conocimiento de la cultura del otro como instrumento útil para las interacciones entre el contingente y la población local en general, los entrevistados incluyeron: la historia, la estructura social, familiar, tribal u otras que puedan existir, así como normas y valores, religión o religiones, costumbres y necesidades de la población. De igual manera, consideraron esencial el conocimiento relativo al comportamiento, referido este a todo el espectro semiótico: protocolo, reglas de cortesía, símbolos, gestualidad o lenguaje corporal, especialmente en el momento de dialogar con el otro. Todo ello siempre encaminado a evitar situaciones confusas o que pudieran llevar a crear un conflicto.

Algunos de los entrevistados resaltaron que no basta con el conocimiento aprendido. Parece que es importante que el individuo cuente con cierta inteligencia adaptativa y habilidad social para las interacciones más intensas o frecuentes con actores locales. Claramente se referían a las interacciones que fueran necesarias para el desarrollo de la misión. Así, algunas actividades militares requieren de habilidades específicas individuales que el aprendizaje refuerza pero no produce.

En cualquier caso, para todos los sujetos parece que era importante contar con instrumentos (ciertos conocimientos

esencialmente) para poder facilitar sus labores en el entorno operativo. Ninguno ignoró la existencia de una población local con sus propios hábitos y costumbres, su propia historia, normas y valores. Además conocer las diferencias facilita el trato en los momentos en los que sea necesario, entendido este conocimiento como un mínimo variable que depende de las actividades o funciones que el sujeto tiene que desarrollar en el entorno operativo. La variabilidad de la percepción de su implicación por parte de los entrevistados es muy amplia en lo que se refiere a la necesidad de conocer más de la cultura del otro. Esta variabilidad es dependiente tanto de su posición o empleo como de su individualidad/subjetividad, tal y como hemos visto.

CAPÍTULO 4

LOS FACTORES CULTURALES CONFLICTIVOS

El objetivo fundamental de la investigación, tal y como se ha dicho anteriormente, consiste en intentar detectar cuáles son los factores culturales que pueden, en las interacciones entre el personal de la Fuerza y la población local, provocar conflictos en los casos en los que existan malentendidos que provengan de las percepciones de los sujetos.

El presente capítulo tiene como objeto estudiar el proceso que conduce a la detección de los factores culturales conflictivos. Para ello, comenzamos por la exposición de los elementos culturales, resultado de las entrevistas que han contribuido a detectarlos; continuamos, en segundo lugar, con la matriz diseñada para una mejor detección de los mismos; en tercer lugar, se exponen los principales factores detectados con sus indicadores y descriptores; y finalizamos con el contenido y explicación de cada uno de ellos.

Los factores culturales conflictivos los hemos obtenido desarrollando un proceso simultáneo durante investigación: en primer lugar, realizando preguntas a los entrevistados, concretamente la pregunta de qué elementos de la cultura con la que han interactuado en Teatro de Operaciones resaltarían, y, en segundo lugar, cruzando las dimensiones culturales con las actividades militares desarrolladas en el Teatro de Operaciones, gracias al diseño de una matriz (ver figura 2) que ha servido como plataforma para poder trazar las entrevistas. Así, preguntando por los elementos de la cultura que les han llamado la atención a los militares se obtienen una serie de listados que nos sirven de complemento a los resultados de las entrevistas diseñadas gracias a la matriz para

poder detectar los factores culturales más sensitivos, los cuales detallamos en la tercera y cuarta parte de este capítulo.

CUÁLES SON LOS ELEMENTOS DE LA CULTURA LOCAL RESALTADOS POR LOS MILITARES

Entre los elementos de la cultura indicados por los militares durante las entrevistas conducidas, cabe destacar el amplio abanico aportado, lo cual es indicativo de la importancia de tales elementos en su trabajo diario. La interacción cotidiana que implica para muchos militares su tarea supone una fuente constante de flujos de información sobre temas novedosos que, muchas veces, les impactan o impresionan, sobre todo, para los militares de CIMIC, que constituyen el principal conducto de información entre la población civil, las autoridades locales, las OO II, las ONG y el contingente para la toma de decisiones táctica (Jenkins, 2003: 12). Ello les aporta conocimientos y experiencia sobre las culturales locales, que, obtenidos, tratados y sistematizados adecuadamente, suponen un compendio de información imprescindible y única.

Los elementos culturales que ayudan a construir los factores culturales obtenidos son:

Tabla 1

Elementos culturales destacados en las entrevistas

• Familia • Matrimonio (ritos de tránsito e iniciación) • Símbolos • Religión (fatalidad) • Edad • Legal/Ilegal • Educación • Alfabetización • Poder • Liderazgo • Género • Honor • Lealtad • Amistad/Enemistad • Costes de transacción • Valores y normas • Tiempo (histórico)/Administración del tiempo • Individual/Colectivo • Individuo/Grupo	• Comunidad • Legitimidad • Necesidades • Tradición (costumbres) • Tradición/Discurso • Respeto/Reconocimiento/Credibilidad • Conflicto • Extrapolación (transferencia de conocimiento) • Control social • Insurgencia/Subversión • Representación • Gobierno • Estatus/Rol • Bienes públicos • Papel de los uniformes militares • Impacto de ir armado o no • Jerarquía dentro de la estructura militar	• Percepciones de la cultura militar • Sexualidad • Capital social • Empleo • Lenguaje (en el sentido de la interacción humana) • Seguridad • Transferencia de conocimiento • Actitud • Percepciones • Servicios sociales • Corrupción • Desarrollo • Cambio social/Evolución • Solidaridad • Beneficios • Dentro/Fuera • Redes • Fiabilidad • Sinceridad
--	--	---

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas

Estos elementos producen una constelación de conceptos que podemos agrupar en cuatro categorías que están relacionadas con los factores culturales considerados finalmente en la investigación:

- conceptos de carácter político,
- conceptos de carácter social,
- conceptos de carácter económico,
- conceptos de carácter histórico y los referentes al sistema de creencias.

De forma explícita, podemos agruparlos de la siguiente manera:

Tabla 2
Elementos culturales según la dimensión

Conceptos de carácter político	- Legal/Ilegal - Ley - Poder - Gobernanza - Gobierno - Liderazgo - Legitimidad - Representación - Seguridad - Conflicto - Insurgencia/ Subversión - Sentido de pertenencia a una comunidad/nación - Educación - Alfabetización - Necesidades - Costes de transacción - Extrapolación (transferencia de conocimiento) - Bienes públicos - Servicios sociales - Corrupción - Pobreza - Infraestructuras - Cultura - Valores y normas - Respeto/Reconocimiento/Credibilidad/Fiabilidad - Individual/Colectivo–Individuo/Grupo-Comunidad - Tradición / Discurso - Papel de los uniformes militares - Impacto de ir armado o no - Jerarquía dentro de la estructura militar - Percepciones de la cultura militar - Rasgos nacionales especiales - Religión (conflicto religioso, creencias y prácticas religiosas) - Actitudes - Percepciones
---------------------------------------	--

Conceptos de carácter social	- Familia - Vida familiar - Respeto por los mayores - Edad - Género - Matrimonio (ritos de tránsito e iniciación) - Sexualidad - Honor - Lealtad - Amistad / Enemistad - Control social - Cambio social/Evolución - Solidaridad - Dentro/Fuera - Redes - Respeto/Reconocimiento/Credibilidad/ Fiabilidad - Sinceridad - Fracturas tribales - Estereotipos - Rol - Motivaciones - Aproximación a la religión, tribu, mujer y asuntos familiares - Cultura - Religión (conflicto religioso, creencias y prácticas religiosas) - Tradición (costumbres) - Individual/Colectivo – Individuo/Grupo-Comunidad - Educación - Alfabetización - Necesidades - Valores y normas - Actitudes - Percepciones
-------------------------------------	---

Conceptos de carácter económico	- Educación - Alfabetización - Costes de transacción - Necesidades - Extrapolación (transferencia de conocimiento) - Bienes públicos - Capital social - Empleo - Transferencia de conocimiento (técnico, científico, industrial) - Servicios sociales - Corrupción - Desarrollo - Beneficios - Pobreza - Agricultura - Infraestructuras - Alimentación - Economía - Condiciones de vida - Aproximación al trabajo y las obligaciones - Cultura - Tradición (costumbres) - Valores normas - Arte - Respeto/Reconocimiento/Credibilidad/Fiabilidad - Actitudes - Percepciones
--	---

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de las entrevistas conducidas con personal militar

CÓMO SE DETECTAN LOS FACTORES CULTURALES CONFLICTIVOS

Hasta ahora hemos podido observar que la idea de concienciación intercultural que tienen los militares, así como los elementos culturales que consideran importantes de las culturas autóctonas, implica esencialmente un esfuerzo para aumentar los conocimientos sobre la cultura local en el caso de que sea necesaria la interacción y una cierta adaptación, entendida esencialmente como respeto al otro. Pero, de forma lógica, ha de pensarse que no resulta suficiente este conocimiento intuitivo y extraído en forma de listado cuando muchas de las decisiones que se tomen en el entorno operativo van a afectar necesariamente a la población local. De esta forma, parece, al menos, conveniente que aquellos que tengan la responsabilidad de tomar las decisiones sean capaces de estimar y determinar durante el proceso que lleva a esas decisiones cuáles son los elementos que pueden afectar o verse afectados por cuestiones culturales, tanto en los contenidos como en la idoneidad.

Como ya apuntamos, los patrones comunes alrededor de esos elementos básicos problemáticos que estamos buscando son los que llamaremos factores culturales, los cuales están relacionados tanto con las dimensiones culturales (ya estudiadas en el capítulo anterior), como con las actividades que el personal militar de la misión desarrolla en el entorno operativo.

Existen una serie de actividades militares donde los aspectos culturales de la sociedad local tienen una importancia decisiva. Tanto las campañas o estrategias informativas, como cualquier actividad relacionada con la población y que pretenda conseguir el apoyo de la misma han de estar basadas en los valores, principios y forma de ver la vida de la sociedad local. Por ello, una de las tareas al inicio de la investigación fue determinar qué actividades militares —partiendo de la doctrina OTAN— estaban implicadas o más relacionadas con las poblaciones locales con el objeto de integrar la conciencia intercultural en las actuaciones que tuvieran lugar en estas sociedades de recepción.

El criterio para detectar estas actividades se consideró que era la existencia de comunicación o interacción por parte del sector militar con el sector civil y los actores locales. Una activi-

dad militar es, por tanto, relevante cuando existe comunicación con estos sectores, es decir, cuando tengan relación o afecten a la dimensión cultural en tanto que las partes no provienen del mismo modelo cultural.

En nuestro caso, son actividades militares aquellas que se consideran relevantes directamente para la población porque implican una interacción directa entre el personal militar y los individuos de la población local, convirtiéndose en la forma más directa de experiencias para la gente que desarrolla sus vidas diarias en el entorno operativo. Con estos criterios se seleccionaron las siguientes cuatro actividades (ver anexo 4):

- a. Operaciones Psicológicas (PSYOPS, *Psychological Operations*)
- b. Cooperación civil-militar (CIMIC, *Civil-Military Co-operation*)
- c. Información pública (PI, *Public Information*)
- d. Compromiso con los Líderes Clave (KLE, *Key Leader Engagement*)

Estas actividades son relevantes para el desarrollo de la misión, ya que proporcionan tanto información del entorno operativo como de las percepciones directas de la influencia del proceso que se está llevando a cabo para poner en práctica el mandato de la misión sobre la población local. Esas actividades describen, por tanto, un punto de contacto privilegiado entre los dos grupos culturales y pueden ser la mejor fuente de resultados en cuanto a lo que la concienciación cultural se refiere. Por una parte, las diferentes actividades que se llevan a cabo proyectan una imagen del personal de la misión y de la propia misión en el entorno operativo y, por otra parte, las acciones y reacciones de la población local también proyectan una imagen hacia el personal militar que tiene contacto directo y que interactúa en el entorno operativo. Por supuesto, existen igualmente cadenas de información que trasladan la experiencia de los contactos en ambas partes y cuyo contenido será muy dependiente de que la relación establecida haya sido válida o conflictiva.

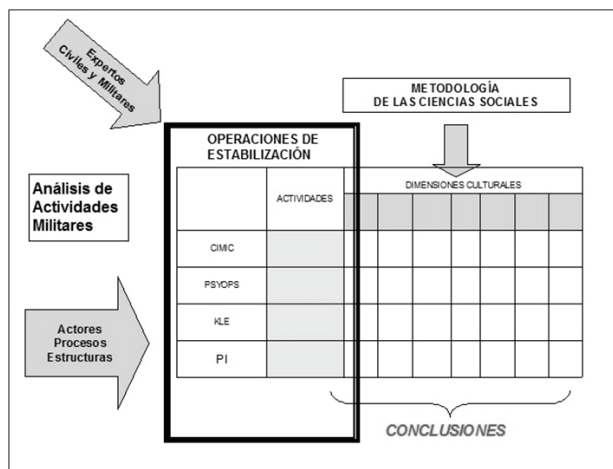
En definitiva, se trata de reducir el nivel de entropía, de desorden, en lo que se refiere a las relaciones entre individuos de culturas diferentes, lo cual traerá como resultado que el estado inicial de desorden vaya desapareciendo para llegar a un estado final en el que los objetivos de la misión hayan podido cumplirse

mediante una adaptación de los mismos al entorno operativo real, creando una situación de orden en las relaciones. Se intenta, por tanto, descubrir reglas simples que eviten que la diferencia cultural dificulte las relaciones entre individuos, lo cual podría impedir que la misión tuviera éxito. Estas reglas simples las describimos con un lenguaje adaptado a la situación, al entorno operativo y a la realidad de las interacciones entre los individuos que pertenecen a diferentes culturas en el marco de las actividades que, ineludiblemente, debe llevar a cabo el personal de la misión. Asimismo, se intenta que esas reglas sean lo más generales posibles y que describan, de forma clara, las situaciones en las que es probable un conflicto si no se aumenta la información, información que puede estar basada únicamente en el conocimiento y la experiencia.

Esas reglas generales y simples que buscamos se basan en la identificación de los factores culturales conflictivos. Una vez que puedan definirse operativamente cuáles son los factores culturales conflictivos, el siguiente paso es saber cómo puede aumentarse la información para suplir las carencias que implicarían una relación conflictiva. Para aumentar la información tendremos que contar con herramientas e instrumentos adecuados que provean de la experiencia y el conocimiento necesarios que puedan favorecer decisiones que faciliten las relaciones en la interacción entre individuos. Las herramientas con las que se podrá contar serán la formación y agentes y sistemas de información disponibles en el entorno operativo durante el transcurso de la misión.

Para detectar los factores culturales conflictivos, el desarrollo de la investigación nos ha llevado a construir una herramienta metodológica lo más simple posible, que considera la relación entre las dimensiones culturales del entorno operativo y las actividades militares relevantes tal y como se ha descrito. De aquí, las conclusiones del estudio deberán dar como resultado una plantilla en la que se describan explícitamente todos aquellos factores culturales que requieren necesariamente de conocimiento y experiencia para poder construir decisiones que lleven a los resultados deseados. De acuerdo con esto, los factores culturales conflictivos serán resultado del cruce de las dimensiones culturales con las actividades militares relevantes, lo cual se describe en el siguiente cuadro:

Figura 2
Matriz de cruce dimensiones culturales y actividades militares



Fuente: elaboración propia

En el cuadro se representan las cuatro actividades militares básicas que tienen relación directa con la población local y de las cuales se excluyen las operaciones de inteligencia, que no siempre son explícitas y, aunque deben tener en cuenta igualmente los posibles factores culturales conflictivos, estos no serán utilizados más que de manera instrumental, puesto que el objetivo de las operaciones de inteligencia no es fundamentalmente construir sino obtener información. De esta forma, los datos que pudieran obtenerse de estas actividades no resultan relevantes para el estudio, aunque los resultados del mismo sí pudieran serlo para el desarrollo de la actividad. Obviamente, partes de la información recopilada en las operaciones de inteligencia sí pueden ser relevantes a la hora de considerarlas como parte del conocimiento y la experiencia que pueden ayudar a perfeccionar los instrumentos y herramientas que faciliten las relaciones en el desarrollo del resto de actividades. En cualquier caso, no entran en las consideraciones de este estudio.

Mediante el análisis de cómo actúan las actividades militares en cada una de las dimensiones culturales, se detectan las distorsiones que ayudan a identificar los factores culturales conflictivos en la investigación. La forma de obtener los datos para poder realizar el análisis ha sido la realización de entrevistas semiestructuradas a militares que han desarrollado su trabajo en las

actividades militares indicadas. Estas fueron realizadas en España a personal que había estado destacado en Afganistán, además de las entrevistas realizadas in situ en Líbano (ver anexos).

El resultado del análisis de toda la investigación realizada conducirá a la construcción de la plantilla de los factores culturales conflictivos imprescindibles que deben tenerse en cuenta a la hora de tomar cualquier decisión en el entorno operativo, esto es, formar parte del planeamiento de la misión.

CUÁLES SON LOS FACTORES CULTURALES CONFLICTIVOS QUE PODEMOS ESPERAR EN EL DESPLIEGUE DE UNA OPERACIÓN MILITAR EN UN ENTORNO OPERATIVO COMPLEJO

En las entrevistas diseñadas a partir de los cruces de la matriz propuesta y conducidas con militares que habían trabajado en las actividades militares descritas, se analizaron las experiencias de los entrevistados con respecto a su campo específico y a cada una de las dimensiones culturales en el nivel táctico. Destacaron aquellas situaciones en las que habían tenido dificultades de comunicación o bien en las que no lograron entender las intenciones o acciones de sus interlocutores. Por otra parte, en las entrevistas realizadas a los líderes políticos y religiosos en Líbano, se daban coincidencias en temas que ya se habían puesto de manifiesto por parte de los militares entrevistados que habían realizado sus misiones en Afganistán. Los conflictos eran recurrentes y apuntaban hacia cinco factores fundamentalmente como susceptibles de provocar conflictos entre el contingente de los PRT y la población local: corrupción, género, legitimidad, discurso y honor.

Como ya hemos apuntado, cuanto más se alejen las experiencias y bases culturales comunes, más posibilidades hay para que la falta de entendimiento provoque conflictos. En nuestros casos de estudio la conflictividad relativa a los elementos culturales se repetía tanto para los distintos actores como en los dos escenarios. Esto nos ha permitido generalizar el esquema que presentamos a continuación como una plantilla que permite evitar que se tomen decisiones sobre asuntos en los que estén implicados directa o indirectamente los descriptores que detallan los indicadores en los que los factores conflictivos se descomponen. Obviamente, la plantilla se presenta como el resultado de dos casos de estudio y es

susceptible de ser ampliada con nuevas experiencias en otros entornos, pero aproximan los conflictos fundamentales con los que el contingente se puede encontrar en un Teatro de Operaciones extraño, en el que la cultura presente diferencias relevantes con la cultura de los miembros del contingente. (Se mantiene en el cuadro en la lengua original de elaboración, inglés)

Tabla 3
Factores culturales conflictivos

DON'T TOUCH ISSUES	MAIN ELEMENTS	RELATED TO
Corruption Corrupt: from Latin <i>corrumpere</i> 'mar, bribe, destroy' 1. willing to act dishonestly in return for money or personal gain. Compact Oxford Dictionary	Power/authority	Networks of solidarity/Networks of selfishness Family/Tribe/Clan Gifts/Tithe (assistance into the kin group) Transactional costs/Benefits Confidence Loyalty
	Law	Legal/Illegal Individual good/Collective good Private good/Public good Transactional costs/Benefits State/Insurgency Social legitimacy on Public goods
Gender From old French <i>gendre</i>, from Latin <i>genus</i> 'birth, family, nation'. 2. the state of being male or female (with reference to social or cultural differences). USAGE The words gender and sex both have the sense 'the state of being male or female', but they are typically used in slightly different ways: sex tends to refer to biological differences, while gender tends to refer to cultural or social ones. Compact Oxford Dictionary	Marriage position	Marriage (single/divorced/married/widow) Family Religion/Tradition Social control Honour Sexuality/Reproduction Values/Norms Role
	Educations/ Socioeconomic position	Age Social change Poverty
Legitimacy Legitimate from Latin <i>legitimare</i> 'make legal'. 1. conforming to the law or to rules. Compact Oxford Dictionary	Tradition/ Charisma	Age Recognition/Prestige Networks/Family Honour Confidence Power/Authority/Leadership
	Law/ Rationality	Values/Norms/Law Legal/Illegal Corruption Symbols Social services Sense of belonging

		Professionalism Public goods/Private goods
Discourse from Latin <i>discursus</i> 'running to and fro', from <i>discurrere</i> 'run away'. 1. written or spoken communication or debate. Compact Oxford Dictionary	Rational Narrative	Power Law/Norms Transactional costs/Benefits Welfare Needs Hierarchy Credibility Solidarity Motivations Loyalty Employment/Development Education (...) Modernization
	Mythical Narrative	Authority Fatalism/Tradition/Religion Symbols Honour Respect/Recognition Sense of belonging Leadership Networks (...) Traditionism
Honour from Latin <i>honor</i>. 1. high respect. 2. pride and pleasure from being shown respect. 3. a clear sense of what is morally right. 4. a person or thing that brings credit. 5 a thing conferred as a distinction. Compact Oxford Dictionary	Tradition	Religion/Tradition Family/Tribe/Clan Socioeconomic position Education Marriage Respect/Recognition Norms/Values Behaviour Age/Gender
	Confidence	Loyalty Solidarity Sincerity Networks

En la tabla se incluyen, en la columna de la izquierda, como asuntos en los que no se debe intervenir sin información más amplia (*don't touch issues*), los cinco factores conflictivos detectados con una definición general de los mismos. En la columna central están los elementos más importantes de esos factores (indicadores). Estos elementos pueden convertirse en conflictivos si no son bien comprendidos en el caso en el que la población local pueda darles un significado diferente, en ocasiones muy diferente, al que se da en las culturas de origen del personal implicado en las relaciones directas con la población y, por extensión, de todo el personal del contingente. En la columna de la derecha, finalmente, se muestran los asuntos más importantes relacionados con los indicadores, los cuales podrán dar pistas sobre la implicación de factores culturales conflictivos en las acciones de la Fuerza (descriptores).

Como se puede observar, el uso de la tabla resulta relativamente sencillo. Si en la tarea cotidiana de interacción con los actores locales en el cumplimiento de las distintas actividades militares (CIMIC, KLE, PSYOPS, etc.), los militares identifican los descriptores expuestos en la tabla, ello significará que puede existir algún problema. Se puede tratar pues de un aviso. De esta forma, se puede derivar a los indicadores y a los factores implicados para poder detectar qué problema se está abarcando. Así, resulta más sencillo para el comandante de la PRT poder acudir a las herramientas y recursos que estén disponibles antes de elaborar una respuesta óptima que resuelva la dificultad que se haya presentado. Lo fundamental es contar con toda la información posible que permita evitar conflictos derivados del desconocimiento y de los prejuicios hacia la percepción por parte del otro de ciertas actitudes o acciones que pongan en peligro el desarrollo satisfactorio de la misión (función preventiva). Precisamente los elementos culturales suelen ser un ruido no deseado a la hora de poner en práctica distintas acciones. Su consideración eleva el valor añadido de cualquier actividad que se deba llevar a cabo, como, por ejemplo, los proyectos de impacto rápido, lo cual aumenta la legitimidad de la misión.

La investigación, por tanto, pone en primer plano, de forma práctica, los elementos culturales que, en principio, pueden ser detectados intuitivamente por los militares —como ha quedado expuesto en la primera parte de este capítulo—, los cuales pueden también ser identificados mediante el método propuesto de la plantilla de factores culturales conflictivos. Gracias a la identificación de los factores culturales conflictivos en el entorno operativo se pueden evitar conflictos no deseados en el desempeño de la misión. Esto constituiría la función preventiva de la plantilla descrita. Además, no hay que olvidar que la sensibilidad hacia los elementos culturales debe estar implícita en las habilidades desarrolladas en la formación del contingente, así como en las capacidades que pueden potenciarse entre los miembros de la misión, principalmente la empatía.

Por otra parte, la plantilla ofrece la oportunidad de que la experiencia en el entorno operativo se convierta en aprendizaje sobre las cuestiones culturales básicas que pueden afectar a las

acciones que deban llevarse a cabo. Cuando se produce un conflicto con la población local, es primordial identificar las razones por las cuales se ha llegado a él. En este sentido, la función de la plantilla se convierte en paliativa, permitiendo distinguir, entre los factores posibles que han provocado el conflicto, cuáles son culturales y cuáles no lo son. En el caso de identificar factores culturales conflictivos, la respuesta al problema se simplifica y ayuda a prevenir futuros conflictos debidos a cuestiones culturales.

CUÁL ES EL CONTENIDO DE LOS FACTORES CULTURALES CONFLICTIVOS

Básicamente todos y cada uno de los factores culturales que hemos identificado como conflictivos son importantes. Sin embargo, como se ha dicho anteriormente, no todos los elementos culturales son obstáculos absolutos e infranqueables, pues hay un cierto grado de flexibilidad que hace que el diálogo sea posible. Pero esto también significa que algunos de ellos, debido a su carácter de servir de elementos de cohesión, tienen un grado mucho menor de flexibilidad. Las decisiones que les afecten deben examinarse con especial cuidado, puesto que el conflicto puede surgir de acciones que no los hayan tenido en cuenta a la hora de tomar las decisiones. En tales casos, resulta conveniente contar con la información y consejos necesarios para tomar las decisiones correctas.

Los elementos culturales inflexibles o casi-inflexibles que deben tenerse en cuenta como presuntamente conflictivos en el Teatro de Operaciones en el nivel táctico son:

1. La corrupción: las relaciones de poder en relación con la aplicación de la ley en la sociedad local deben considerarse como importantes, esto es, lo que está o no está permitido. Se refiere a las «prácticas políticas y sociales que están de acuerdo con un modelo de clientelismo y protección local, el cual puede resultar ilegal a los ojos de un observador pero que cuentan con la aprobación del grupo étnico o comunidad considerados».

2. El género: es muy importante respetar las posiciones de los hombres y de las mujeres en las estructuras sociales y familiares, su acceso a la educación, roles sociales y su capacidad de decisión. El género pertenece a la construcción de las rela-

ciones entre hombre y mujer y a las dinámicas de poder que se encuentran en estas relaciones. El género nos informa sobre las divisiones que se han construido con respecto a la sexualidad. Los análisis sobre el género nos muestran cómo funcionan las estructuras de poder y nos permiten tener conocimiento de cómo se han dado estas divisiones construyéndose socialmente de forma que son consideradas como algo natural y atribuible a las diferencias biológicas entre los sexos. La distancia entre los sexos puede depender también de otros factores y no estar únicamente construida sobre la diferencia biológica, así como la atribución de género también puede llegar a ser independiente del sexo de la persona.

3. La legitimidad: el reconocimiento de interlocutores válidos no es siempre una tarea sencilla. La razón principal es que, mientras en una organización racional el poder está articulado de acuerdo con las leyes y no se sustenta necesariamente en la estructura social, en las formas tradicionales de adquisición de la autoridad son las costumbres las que otorgan esa capacidad. Hay reglas y normas no racionales que se deben conocer para ser capaces de identificar a los actores legítimos con los que se deberá mantener un diálogo, puesto que, independientemente de la estructura administrativa impuesta por las leyes, es posible que la autoridad moral o social no coincida con las personas designadas por la administración.

4. El discurso: los objetivos de la misión, que están basados en una forma de pensamiento racional, y la cultura local, que genera explicaciones míticas para los comportamientos, actitudes y acciones de la gente, pueden entrar en conflicto. De hecho, la población local puede acudir a narrativas míticas para conseguir objetivos racionales y particulares mediante la capitalización de la falta de conocimiento por parte del personal de la misión de su modelo cultural. Hay que tener siempre en mente que entre las intenciones de los objetivos de la misión está la de evitar los conflictos.

5. El honor: este asunto es el más importante. La razón principal es que, si se menoscaba el honor de algún miembro de la comunidad o grupo, tanto si ese es el propósito como si no es así, se desencadenará una reacción social que puede neutralizar todas

las buenas acciones precedentes y amenazar el éxito de la misión. Generalmente, el honor se asienta sobre dos pilares: la tradición y las costumbres, por una parte, y, por otra, la confianza (entendida como cercanía y seguridad hacia las acciones del otro).

Estos son los cinco factores conflictivos básicos que se han obtenido de la investigación. Sin embargo, cabría considerar un sexto factor, que está fuera de la plantilla propuesta, que es la ideología. La razón esencial de que consideremos que debe ser tenida en cuenta la ideología, entendida como un factor cultural conflictivo, esto es de acuerdo con el entendimiento específico que una cultura hace de las ideologías políticas, es que se intuye que puede ser un problema cuando la población local forma parte de una sociedad modernizada. Sin embargo, en sociedades menos desarrolladas o tradicionales, la ideología se puede transformar simplemente en una herramienta del discurso mítico. Esto significa que las sociedades tradicionales pueden aprender y adaptarse al discurso racional de la Sociedad Internacional acudiendo a argumentos ideológicos para conseguir sus objetivos, con lo cual, en estas sociedades, la ideología se reconduce al factor discurso.

Por tanto, el sexto factor, la ideología, dependerá del escenario y estará determinado por la existencia de ideologías en conflicto. Recogiendo información sobre el contenido de esas ideologías, es relativamente sencillo preparar las herramientas para contar con una formación adecuada. No obstante, resulta más difícil saber cuál es el impacto de las ideologías en el entorno operativo. Será entonces necesario comprobar si afectan o no al discurso y si son instrumentalizadas con el objetivo de defenderse u oponerse a otras comunidades o grupos étnicos (invasores e invadidos, por ejemplo). De esta forma, para incluir o no la ideología entre los factores culturales conflictivos, habrá que estudiar cada caso particular. La dificultad de distinguir la ideología del discurso hace que no tenga sentido, en los casos examinados, incluirla como factor cultural conflictivo en la plantilla general.

CAPÍTULO 5

LOS CASOS DE AFGANISTÁN Y LÍBANO

En este capítulo ofrecemos los resultados de la investigación realizada a partir de entrevistas a los miembros de las FF AA Españolas que han estado en misión en Afganistán, así como a los líderes políticos y religiosos, miembros de ONG, de OO II y FF AA españolas en Líbano durante el trabajo de campo.

La exposición que se ofrece para ambos casos contempla una introducción general del país (en la que se estudia la geografía, la composición étnica, la religión, la sociedad y la política), seguida de un análisis de los factores culturales conflictivos identificados para cada estudio, para finalizar con un breve resumen de los factores culturales conflictivos comunes de ambos países.

LOS FACTORES CULTURALES EN AFGANISTÁN

Introducción. Breve descripción del caso de Afganistán

Afganistán es un país situado en el mismo corazón de Asia. Está vinculado con las tres principales regiones culturales y geográficas de la zona: el subcontinente Indio en el sureste, Asia Central en el norte y el escenario Iraní en el oeste. A lo largo de la historia, durante más de mil años ha formado parte de diferentes imperios dirigido por diferentes dinastías desde el exterior. Su nacimiento como Estado independiente se produce en el siglo XIX, cuando se enfrentaban dos grandes poderes en la zona: el Imperio Británico y la Rusia de los zares. Durante la Primera y Segunda Guerra Mundial permaneció neutral, viviendo una breve guerra civil en el año 1929 y pasando a ser parte del espacio

de enfrentamiento entre los dos bloques durante la Guerra Fría. Una dura etapa comenzó para Afganistán en el año 1979 con la ocupación soviética, que se extendió durante una década. A esta, sucedió una guerra civil en los años noventa, convirtiéndose Afganistán en lo que se conoce como un Estado fallido, prácticamente ignorado en el panorama internacional (Barfield, 2010). De estar olvidado, se convirtió en uno de los focos centrales de la conflictividad internacional después del 11S y en una de las principales preocupaciones de la comunidad internacional.

Geografía

La geografía del país ha tenido un impacto profundo en su historia y cultura. Una de las principales características es que se trata de un país sumamente montañoso (el 75% de su superficie, concretamente) y sin salida al mar. Esto pone límites a la agricultura y al sistema de irrigación. Igualmente, supone una limitación importante al sistema de comunicaciones. Las montañas influyen también en las diferencias climáticas en el país. Con una orografía tan escarpada se hace difícil una adecuada articulación del territorio mediante una red de carreteras y ferrocarriles que pueda comunicar todas las partes del mismo. De hecho, el servicio ferroviario permanece restringido con comunicaciones solamente en el norte con Uzbekistán y Turkmenistán. Es normal el aislamiento de pueblos y aldeas del resto del territorio, especialmente durante el duro invierno. Los difíciles vínculos que se mantienen son a través de redes familiares o de migraciones internas para efectuar trabajos estacionales en las ciudades. Este tipo de comunicaciones se realiza principalmente mediante autobús gracias a la reconstrucción de algunas carreteras en los últimos años.

Mapa 1: Divisiones administrativas de Afganistán



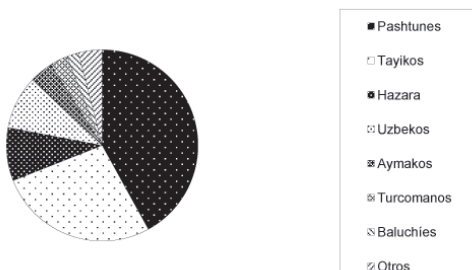
Fuente: Cortesía de la University of Texas Libraries, The University of Texas at Austin (Perry-Castañeda Library Map Collection)

Composición étnica

Afganistán tiene una población aproximada de 30,5 millones de habitantes (aunque no existe ningún censo fiable), el índice de analfabetismo es alto y ha sufrido numerosas pérdidas de población, sobre todo durante la década de la ocupación soviética entre 1979 y 1989. De esos algo más de treinta millones, cerca del 80% vive y trabaja en áreas rurales.

Figura 3: Etnias afganas

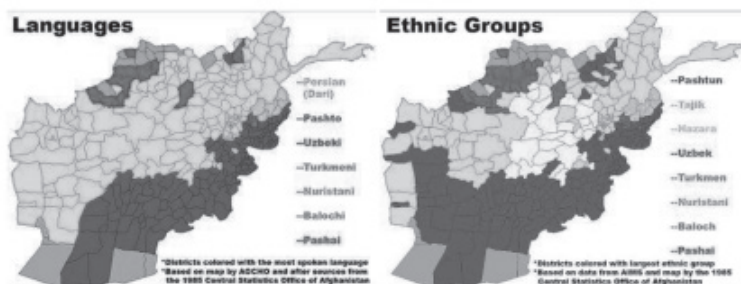
Etnias Afganas (The World Factbook, C.I.A., 2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de *The World Factbook*, CIA, con datos actualizados en 2010

Esta población está formada por docenas de grupos étnicos. Ello le confiere el estatus de sociedad multiétnica. El grupo más importante es el de los pashtunes, que representan un 42% de la población total. Las cifras del resto de grupos étnicos que le siguen en importancia son: tayikos (27%), hazaras (9%), uzbekos (9%), aimakos (4%) y turcomanos (3%). Los grupos minoritarios representarían solamente el 3% de la población: baluchíes, árabes pamires, pashais, kirguises, brahuíes, nuristaníes, kizilbas-híes, chaharas, karakalpachíes, ismailíes, hindúes, sijs, etc. Como no existen datos demasiado fiables, el grupo Patzun domina el gobierno y han afirmado siempre que constituyen la mayoría en Afganistán. Los cinco grupos más importantes son pashtunes, tayikos, hazaras, uzbekos y turcomanos, todos ellos representan el 95% de la población.

En cualquier caso, los pashtunes han representado el grupo más numeroso y dominante en el Afganistán moderno desde mediados del siglo XVIII. De hecho, históricamente, el término «afgano» era tan sinónimo de pashtún que Afganistán no solamente se entendía como «tierra de los afganos», sino también como «tierra de los pashtunes». Ha sido más recientemente cuando Afganistán ha adquirido un carácter más multiétnico. Dentro de este contexto, los pashtunes tienen como lengua el pashto o pashtún. Cuentan con un código de honor tribal, que afecta tanto a los comportamientos individuales como colectivos, llamado *Pashtunwali*, de origen preislámico, que tiene una firme influencia en las costumbres y normas de convivencia. Los tayikos, de origen persa, hablan una variedad dialectal llamada darí, a diferencia de los pashtunes, que, aunque con fuertes vínculos comunitarios y familiares, no cuentan con una organización tribal. Los hazaras, también de origen persa, hablan una variedad dialectal propia del darí. Los uzbekos viven con comunidades tayikas y, además del darí, hablan también uzbeco. Los aymakos, último grupo mayoritario, se confunden con los tayikos y hablan tanto farsi como darí.



Fuentes: *Afghan Geodesic and Cartography Head Office* (Lenguas, 1985) y *Afghanistan Information In Management Services-Central Statistics Office of Afghanistan* (Grupos étnicos, 1985)

Los grupos minoritarios representan escasamente el 3% de la población. Individualmente, sus poblaciones suelen ser de varios miles. Algunos de estos grupos tienen cierta importancia histórica a pesar de su escaso número. Ello es así porque los gobernantes políticos a menudo han seguido la vieja estrategia política de nombrar a miembros de los grupos étnicos más minoritarios para ocupar puestos de alta representación en el gobierno y en las FAS, creyendo que serían más leales al no tener bases políticas por sí mismos.

Religión

El 99% de los afganos son musulmanes. De ellos, el 85% de los afganos son suníes, mientras que aproximadamente un 15% son chiíes. Entre ellos hay ismaelíes, que pertenecen a la corriente septimana del chiísmo (que sólo reconoce a los siete primeros imanes chiíes, frente a los doce del chiísmo mayoritario o duodecimano). Son algunas decenas de millares y viven en las provincias de Baghlan y de Badakhshan. El escaso número de afganos no musulmanes, un 1%, fundamentalmente hindúes y sijs, vive principalmente en las ciudades. Sus ocupaciones principales son las de prestamistas y mercaderes. Aunque muchos de ellos abandonaron el país en 1992 después de ocupar un papel importante en el comercio internacional de Afganistán durante siglos, poco a poco han ido volviendo y estableciéndose en algunas ciudades

como Ghazni y Jalalabad. También, hasta mediados del siglo xx, Afganistán tenía una pequeña pero antigua comunidad judía que se repartía entre Kabul, Herat y otras ciudades del norte. Pero la mayoría de los afganos judíos emigraron a Israel en los años cincuenta y los ancianos que quedaron fueron desapareciendo. Estas comunidades hoy día no existen.

La religión en Afganistán es un ejemplo de viejas formas de sociedad islámica donde la religión no es una ideología sino una forma de vida. Cuando la religión se convierte en una forma de vida, esta permea todos los aspectos de las relaciones sociales diarias y nada puede separarlas de ellas. Su influencia está presente en todas las conversaciones, las transacciones comerciales, la resolución de disputas y los juicios morales. Todas las relaciones políticas sociales y económicas están validadas por la religión.

En este tipo de sociedades es muy complicado separar la religión de la política, simplemente porque en sus mentes están muy vinculadas. De esta forma, la proclamación de la República Islámica de Afganistán en el año 2004 no produjo ninguna discusión porque se veía perfectamente normal, como una continuación de la vida diaria. Por ello, la visión afgana de un gobierno islámico es descriptiva y no prescriptiva: está compuesto por buenos musulmanes.

En Afganistán esta alta identidad islámica está fusionada con una fuerte identidad cultural. Pocos pueblos en el mundo, particularmente del mundo islámico, han mantenido este fuerte sentido de sí mismos, de su cultura y de su superioridad como los afganos. Los no musulmanes son vistos como inferiores a los afganos y, convencidos de su nacimiento natural como musulmanes, no hacen concesiones en temas de religión. Rechazan los consejos de los salafistas. Las órdenes islámicas sufíes, como la *Najshibandí* y *Chistí*, están bien establecidas y arraigadas en el país y confieren un tono místico a lo que, en principio, parece ser una fe austera (Barfield, 2010).

Sociedad

La guerra ha impedido la modernización de la sociedad, con lo que las bases tradicionales son las que definen la estructura de la sociedad afgana. Como hemos visto, la adscripción étnica

es un parámetro esencial en las relaciones sociales. En el caso de la etnia mayoritaria, los pashtunes, la estructura tribal es la dominante. También la religión define las relaciones entre las personas y, con ello, refuerza la estructura patriarcal tradicional en todas las etnias que componen el mosaico afgano. Durante el periodo de los Talibanes, las mujeres fueron apartadas de la vida social incluso en sus aspectos más básicos, como la educación y la atención sanitaria. Poco más del 20% de la población es urbana. La edad media es de solamente 17,9 años y la esperanza de vida es de unos 50 años (según datos de The World Factbook, C.I.A., de 2012). La atención sanitaria es muy baja (2 médicos y 4 camas cada 10.000 habitantes). De acuerdo con los datos de 2000, sólo el 28% está alfabetizado (43.1% de los hombres y 12.6% de las mujeres). En la lista del índice de desarrollo humano (IDH) de 2011, Afganistán ocupa el puesto 172 de 187 países. La renta per cápita apenas llegaba a los 1000 dólares en 2011. Afganistán es un país pobre y desestructurado, producto de las guerras.

Economía

Afganistán es esencialmente un país agrícola, sector en el que trabaja prácticamente el 80% de la población. Los cultivos más importantes son el opio, trigo y frutas. Obviamente, el cultivo de opio lleva aparejada la economía sumergida de la comercialización de este producto, con redes criminales que han aprovechado la inestabilidad del país, la corrupción generalizada y las fronteras porosas con sus vecinos. El cultivo de la amapola del opio es, por mucho, el principal cultivo del país, siendo el primer productor mundial, llegando en 2007 a 8.200 Tm de producción potencial, según los datos de UNODC (*United Nations Office on Drugs and Crime*). También es importante la producción de lana o de pieles.

El sector industrial no emplea a más de 10% de la población, esencialmente en la industria textil (alfombras) o en subempleos en la industria de transformación de productos agrícolas. En cuanto a los servicios, que también emplea alrededor del 10% de la población, están conformados por los transportes, el pequeño comercio y las telecomunicaciones. Pero, fundamentalmente, Afganistán es un país dependiente de la ayuda internacional que ha sufragado la reconstrucción de las infraestructuras esenciales

para todos los sectores. Para más información se pueden consultar en Internet los últimos datos disponibles.

Política

La República Islámica de Afganistán y sus instituciones, instauradas por la comunidad internacional, cuyas primeras elecciones legislativas fueron en 2005, es un régimen presidencialista, cuyo presidente, Hamid Karzai, cumple su segundo y último mandato, de acuerdo con la constitución, desde 2010. En cualquier caso, la situación del país hace que el control efectivo del gobierno vaya poco más allá de la capital y principales ciudades. La corrupción es muy alta y el territorio no está exclusivamente bajo el control del gobierno en su mayor parte, sino que cuenta con la ayuda de la coalición internacional.

FACTORES CULTURALES CONFLICTIVOS DETECTADOS EN EL CASO DE AFGANISTÁN

En el presente bloque se estudian los distintos factores culturales como resultado del trabajo de campo realizado para el caso de Afganistán. Este bloque se divide, a su vez, en cuatro apartados en los que se analizan los factores culturales dependiendo de las temáticas: a) Los factores culturales en el entorno operativo interno: «los locales»; b) los factores culturales en el entorno operativo externo: «los internacionales»; c) los factores culturales transversales.

a) Los factores culturales en el entorno operativo interno: «los actores locales»

En este apartado estudiaremos los factores culturales más importantes que hacen especial referencia al caso de Afganistán y que son resultado de la interacción entre los militares de la Fuerza y los actores locales. Dichas interacciones las dividimos en los siguientes grupos: con los líderes locales, con las instituciones locales, con las poblaciones locales, poblaciones sensibles y ONG locales, así como con otros actores claves. Entre estos factores culturales distinguimos los siguientes: (i) aquellos que suponen un choque o conflicto y (ii) los factores culturales que deben tenerse presentes para mejorar la comunicación e interacción.

Los factores culturales que suponen un conflicto los clasificamos en los siguientes grupos:

- Los factores culturales que surgen de la relación de la Fuerza con los líderes (formales e informales) locales.
- Los factores culturales que aparecen en relación con las instituciones locales.
- Los factores culturales que surgen en la relación de la Fuerza con las poblaciones locales (poblaciones locales y poblaciones sensibles) y con las ONG locales.
- Los factores culturales en relación con otros actores claves: los empresarios, la policía y el ejército afganos.

En primer lugar, los factores detectados durante las *relaciones e interacción de la Fuerza con los líderes locales* hacen referencia a los conceptos expuestos, tal y como se ha indicado anteriormente. Los choques o los conflictos aparecen en cuestiones tales como cuál es la visión del Estado, cómo se ejercen el poder y el liderazgo por parte de los líderes locales y cómo obtienen sus fuentes de legitimidad (esto es, cómo se llega legítimamente al liderazgo y cómo se ejerce el poder —legitimidad de origen y de ejercicio—) y sus fuentes de apoyo político.

Dichos conceptos nos proporcionan las claves para extraer y comprender los factores culturales implícitos en las relaciones entre los sujetos. Entrando en contacto los actores externos (los internacionales) con las distintas visiones de estos conceptos en el contexto afgano, surgen los factores culturales más importantes que deben ser tenidos en cuenta para el análisis. Por ello, es significativo al menos proporcionar una definición de Estado, poder, legitimidad y apoyo y liderazgo desde la antropología política y desde la ciencia política que sea útil como formación antes de los despliegues de los militares que van a ocupar puestos sensibles, de responsabilidad o de relación directa con los actores locales.

En relación con el Estado, desde el punto de vista de la Ciencia política, Afganistán dista mucho de constituir algo parecido a lo que llamamos un Estado moderno. Su distancia con las dimensiones de la democracia, no digamos ya lo que debería ser una buena democracia, es absoluta. El Estado moderno significa una muy peculiar serie de categorías y fenómenos políticos que

guardan un alto grado de coherencia entre sí. El conjunto del entramado institucional jerárquico del Estado tiene acceso, basamento, control y capacidad de dirección sobre el conjunto de la sociedad sobre la que se asienta. Esto se traduce en la realización de una serie de categorías políticas. El Estado expresa y detenta la soberanía, el poder supremo de la sociedad. A esta soberanía se le llama nacional, puesto que procede de esa sociedad que es entendida como una nación, una comunidad unida por fuertes vínculos identitarios, simbólicos, culturales y comunitarios. La nación es, por tanto, la fuente de legitimidad del Estado, es la *auctoritas*, la cual le confiere autoridad en el ejercicio de la *potestas*, el poder político.

La sociedad se halla fuertemente trabada al Estado a través de un notable entramado administrativo de distintos niveles. El Estado es la fuente del derecho y cuenta con el monopolio de la violencia legítima. Además, tiene capacidad para orientar y propiciar transformaciones sociales de gran alcance como, por ejemplo, la modernización. Un Estado moderno se asienta sobre una sociedad con un alto grado de alfabetización. El pluralismo es un rasgo propio de tales sociedades. Esto implica un importante grado de una cultura de laicidad. Pero, si atribuimos a ese Estado moderno el carácter de democrático, tendremos que ampliar el número de elementos definitorios. El Estado en general y su gobierno en particular habrán de atenerse al principio de las mayorías. Tendrán que establecer ciertos límites a su acción sobre la sociedad y el modo de llevarla a cabo, lo que incluye unos determinados derechos individuales y colectivos. El Estado habrá de estar dividido en varios poderes que se equilibren.

En definitiva, un Estado democrático pleno deberá disfrutar de una serie de dimensiones como un régimen electoral democrático, derechos políticos de participación, derechos civiles, división de poderes y responsabilidad horizontal y la garantía de que el poder efectivo de gobernar reside en manos de los representantes elegidos democráticamente. Estos regímenes muestran que su concepto de democracia va más allá de las definiciones de Downs, Huntington, Przeworski y Dahl sobre la poliarquía. Para muchos autores, el simple término de democracia electoral es demasiado reducido, porque no incluye suficientes garantías institucionales

(Merkel, 2004: 36-37). Por su parte, Morlino (2006, 2009), en sus trabajos sobre «buenas» y «malas» democracias y «Democracia y Democratización», establece las siguientes cinco dimensiones sobre lo que debe ser la buena democracia: la primacía de la ley, *accountability* (o posibilidad de pedir cuentas por la acción de gobierno), *responsiveness* (o la posibilidad de que las demandas de los ciudadanos sean atendidas por el gobierno), derechos civiles y la implementación de una más amplia igualdad social política y económica.

Nada ha habido o hay en Afganistán que se aproxime a lo descrito. Esto plantea algunos problemas concatenados. El primero es la enorme falta de apoyo para llevar a cabo el proyecto de constitución de un Estado de tales características. En estas condiciones son inevitables las situaciones de conflicto con aquella población a la que se quiere ayudar. No es posible construir un Afganistán que no quieran los afganos y esto supone muchas limitaciones para la consecución de tal objetivo. Lo haría imposible. Pero, por otra parte, tampoco hay que construir el Afganistán que quieran exactamente los afganos, hasta no tener la seguridad de quiénes son. En todo caso, va a resultar decisivo que el nuevo Estado sea capaz de crear y mantener su autoridad, su poder sobre la sociedad, que no sea considerado como incapaz y pasajero por parte de esta. Su monopolio de la violencia, ser la única fuente del derecho y dotarse de una administración mínimamente eficaz van a ser sus tres batallas definitivas. Para ganar estas tres batallas, el incipiente Estado afgano ha de ser capaz de controlar las principales redes de poder social o, cuando menos, imponerles unas condiciones de negociación y cooperación limitadas por el Estado. El nuevo Estado ha de transformar y reorientar la(s) estructura(s) de poder(es) en la sociedad. Ha de fusionarla bajo su liderazgo, incorporar y modificar a las élites y crear un importante sentimiento de pertenencia y lealtad comunes de su conjunto.

La Antropología política también ha estudiado el Estado. El Estado comienza a aparecer y desarrollarse cuando se dan excedentes de recursos. Por tanto, es propio de las sociedades que practican la agricultura intensiva. Los excedentes son controlados por una élite. El liderazgo, así, lo ejerce un individuo o grupo de individuos (una élite). Esta, a su vez, de acuerdo a Lewellen, «se

apoya en una burocracia, en lealtades suprafamiliares por encima del linaje y el clan, en una estructura clasista y en una redistribución económica basada en el tributo o el impuesto». «La legitimidad del poder procede de la «cultura política» del grupo, de las expectativas de la gente acerca de la naturaleza de ese poder, y de cómo conseguirlo». El apoyo político es «un concepto amplio que incluye prácticamente todo cuanto suponga una ayuda para mantenerse en el poder. La coerción (la Fuerza) y la legitimidad son dos apoyos básicos» (Lewellen, 2008).

Para el caso de Afganistán, destaca la visión del Estado por las distintas posiciones que se tienen con respecto al mismo. Distinguimos entre los grupos que creen en el Estado (los líderes pro-gubernamentales) y aquellos que no creen en el Estado (los líderes no pro-gubernamentales). En principio, nos encontramos ante un Estado fallido que intenta reconstruirse sobre el rompecabezas de la familia, el clan, la tribu. Lo clánico, la etnicidad y lo tribal son realidades que deben erosionarse para poder dotar a un Estado de unos cimientos mínimos. Igualmente ocurre con la familia. La centralidad de la misma junto con los tipos de organización mencionada no generan espacio para la concepción de comunidad, así como del bien común. Además, se debe mencionar la necesidad de un proceso de modernización promovido por el Estado, ya mencionada arriba, para conseguir la construcción de un Estado moderno.

También hacemos frente a una situación en la que el principio de autoridad la constituyen los individuos como los líderes religiosos, tribales y los propios ancianos de las familias, así como los líderes institucionales. En todos estos casos, las distancias jerárquicas son grandes, esto es, la posición relativa entre los jefes y los que se encuentran bajo el mismo. Las poblaciones, el grueso de los grupos que constituyen los individuos menos poderosos, aceptan las grandes desigualdades de poder. Esto afecta de diversas formas a la Fuerza. En primer lugar, tienen que construir relaciones con los líderes para llevar a cabo las interacciones deseadas, así como los objetivos del PRT. En este sentido, en este tipo de sociedades, la relación de CIMIC con los líderes locales es fundamental: los grupos aceptan las grandes desigualdades de poder y existe una obediencia ciega a los líderes.

La legitimidad y el apoyo político son también importantes. Una función esencial de la misión es apoyar a las autoridades locales en Afganistán. El apoyo político por parte del PRT es fundamental. De hecho, es uno de los objetivos de la misión: «apoyar al gobierno afgano». La cara visible son ellos y la Fuerza ofrece apoyo y prestigio a los líderes formales. El problema subyace en que, en la mayor parte de los casos, las autoridades locales no tienen conciencia del bien público, por tanto no defienden los intereses públicos a través del Estado, sino que utilizan el instrumental estatal, que refuerza su legitimidad, para realizar acciones individuales. Los líderes locales, y muchos de los actores clave, a los que hay que identificar y con los que hay que vincularse y actuar conjuntamente, son parte del problema además de, y más que, parte de la solución. En muchas ocasiones, se mezclan las figuras de los líderes tradicionales informales con la de los líderes formales o autoridades legítimas.

La legitimidad puede provenir de distintos orígenes. En cualquier caso, independientemente del origen de la legitimidad del líder o de la autoridad política, sirven para sumar, esto es, cuanto más legitimado esté el líder más capacidad para actuar tendrá. Esta es precisamente una de las razones principales para que los sujetos que interactuarán con los líderes locales tengan una formación lo más perfeccionada posible (conocimientos y experiencia), desde el punto de vista de esta investigación, ya que sus decisiones individuales son las más importantes de la misión para poder conseguir una relación válida.

Hay que discriminar entre los intereses individuales y los de la población, lo cual puede llegar a ser difícil en muchas situaciones, puesto que los líderes tradicionales y las autoridades que cuentan también con la legitimidad tradicional usarán sus privilegios para decidir por la población y esta no desaprobará la decisión. Los que forman parte del gobierno suelen tener cierto nivel de educación formal. No ocurre lo mismo con los tradicionales. Los primeros entienden mejor que deben formar parte del proceso por su contacto con la educación formal y otros entornos culturales y son más proclives a los cambios. Entre los tradicionales hay más resistencia al cambio porque tienen muchas limitaciones para poder formar parte de la estructura estatal y les resulta difícil

discriminar entre lo esencial, lo importante y lo superfluo en el momento de tomar decisiones sobre el destino de los proyectos de ayuda. Los líderes tradicionales son menos conscientes de necesidades estructurales y tienden a utilizar las acciones del PRT como los proyectos de impacto rápido para aumentar su prestigio entre la población y aumentar su capacidad de decisión, de ser tenido en cuenta. Por otra parte, como ya hemos dicho, la población no aceptará una acción que ha sido llevada a cabo con la desaprobación explícita del líder tradicional. El conocimiento cultural y la experiencia vuelven a ser factores claves para poder conseguir una relación válida.

Los factores detectados que causan choques culturales son los siguientes:

- Corrupción/regalos
- Profesionalidad/Responsabilidad
- Solidaridad/Egoísmo
- Bien común/Propiedad privada
- Necesidades materiales/sociales
- Lealtad
- Amistad/Enemistad
- Promesa

Este listado debe analizarse desde ambas perspectivas, la local y la del personal militar. Para conseguir aumentar el conocimiento sobre los líderes locales y las formas de acercarse a los mismos, es necesario saber cuáles son las diferencias entre las formas de entender unos y otros cada uno de los conceptos, puesto que la importancia de dichos factores reside en que provocan choques culturales. Aumentar el conocimiento sobre las diferencias en estos puntos (los conceptos que están detrás de los factores por parte de ambas culturas, la de origen del contingente y la cultura huésped) incrementará también la capacidad de establecer *relaciones válidas*.

En primer lugar, la corrupción se percibe como culturalmente arraigada. Lo que para los líderes locales puede constituir simplemente un intercambio de prebendas y de regalos y ofrecer ayuda a sus seres más cercanos, desde el prisma de la Fuerza o desde el prisma occidental supone corrupción. El regalo a los líderes es

entendido por la Fuerza como un sinónimo de chantaje y soborno. La población local y los líderes de dichas poblaciones no lo entienden de esta forma. El regalo es la pieza fundamental, que sirve para reconocer al líder como el que detenta la capacidad de decisión, independientemente de que la acción sólo beneficie a la población local. En definitiva, el regalo es la recompensa por ocupar un cargo (lo que se merecen por desempeñar su trabajo). Y en la relación de los líderes con los militares de la misión internacional, se entiende, además de cómo un reconocimiento, como un instrumento que ayude a establecer relaciones más corteses.

La corrupción es percibida como alta y generalizada por parte de los entrevistados. Sin embargo, se reconoce que, desde el punto de vista de los afganos, es ayudar al más cercano: la familia, el clan. La ayuda se entiende que se tiene que dar a los más próximos, no a la comunidad en general. Las personas cercanas obtendrán esa ayuda a cambio de trabajo o servicios para el líder tradicional, o simplemente lealtad. En este sentido, se va a intentar siempre beneficiar a los familiares antes que a cualquier otro. De esta manera, la corrupción no se percibe como grave, sino beneficiosa para un grupo cercano al que proporciona las prebendas. Es una forma de crear redes de las que podrá disfrutar en caso de que su legitimidad o su poder se vean contestados.

Se entiende la corrupción como un abuso de una posición pública para una ganancia particular. La cuestión de la corrupción en Afganistán ha sido reseñada por las agencias internacionales y por los múltiples actores de la sociedad civil internacional presentes en el terreno. Según el Instituto del Banco Mundial, está en los primeros puestos en el *ranking* mundial y es una de las cuatro principales causas de freno de la inversión en el país (*Investment Climate Assessment for Afganistán*, 2005). Los analistas lo ponen en relación con el comercio del opio, aunque la presencia de recursos derivados de la ayuda internacional está acrecentando el problema. El riesgo de que se genere también una corrupción política asociada al estado y al juego político también existe. Transparencia Internacional, en su Índice de Percepción de la Corrupción que elabora anualmente, ofrece los siguientes resultados de los últimos años:

Año	Rango	
2009	179/180	1.3
2010	176/178	1.4
2011	180/182	1.5

Fuente: elaboración propia a partir de International Transparency: <http://www.transparency.org/>. Nota: se ha tomado desde el año 2009, fecha en que comienza el estudio. El rango se refiere a la posición que ocupa Afganistán. En el año 2009 la medida se toma para 180 países, en el 2010 para 176 y en 2011 para 182 países. La puntuación oscila entre 0-10, siendo 0 altamente corrupto y 10 muy limpio.

Más allá de los costes económicos de la presencia de esta corrupción y de los costes para la seguridad humana —amenazas, falta de seguridad, intimidación—, el problema que se plantea a medio plazo es que los efectos perversos de esta corrupción pueden dificultar la acción del Estado afgano. En los últimos años se han introducido cambios institucionales y políticos derivados del reconocimiento de tal problema por parte de las autoridades afganas (agencia anticorrupción, nuevas normas de funcionamiento de la administración, persecución judicial de la corrupción, etc.). No se trata sólo de describir algo que está presente en la vida cotidiana sino de comprender también cuál es la percepción de la corrupción por parte de la población afgana y por el resto de actores. La corrupción en la escala actualmente presente en el país hace que la percepción pública del estado se debilite y que la confianza en el régimen disminuya —especialmente la corrupción asociada al tráfico de drogas, pero no sólo—. Los ámbitos cotidianos en los que se observan prácticas corruptas son múltiples: al contratar servicios como el agua o la electricidad, en el acceso a la sanidad, en el acceso a la educación, en la administración de justicia, en el ámbito municipal.

En la encuesta realizada por *Integrity Watch Afghanistan* (2006) los encuestados ponían en relación la corrupción con el hecho de que los funcionarios están muy mal pagados y consideraban habitual tener que pagar por los servicios el llamado *mushkiltarashi* o la «propina». La importancia de la práctica tiene su reflejo en

el vocabulario existente para nombrarla. En darí se habla de corrupción administrativa (*fisad-i-edari*) o simple propina (*bakshish*), *wasita* cuando se trata de facilitar un contacto, o cuestiones más graves como extorsión (*jazia*) o fraude (*ekhtelas*) o corrupción política (*fisad-i-siyas*) o moral (*fisad-i-akhlaqi*). El 81% de los encuestados veían en la aplicación de la sharía o ley islámica un modo posible para acabar con esta práctica, pues en el Islam está prohibido lucrarse a partir de una responsabilidad pública.

Los líderes locales son, en general, incapaces de percibir las necesidades de la colectividad, por ello ni siquiera muchas veces se molestan en cobrar los impuestos. Se nutren de la red de corrupción/regalos que hemos descrito. El bien de la comunidad, lo público, lo colectivo, la solidaridad, la responsabilidad por la comunidad y por el bien común, la necesidad del otro, etc. son cuestiones que no tienen el mismo significado desde la perspectiva de los militares de la coalición y por parte del contexto afgano. La visión del prisma occidental en estos temas choca con la concepción de lo social que se tiene desde lo local: el hecho de que no se molesten en cobrar impuestos, no preocuparse por mantener las infraestructuras construidas, etc.

Por otra parte, lo que ellos entienden por necesidades materiales o necesidades sociales no es lo que se entiende desde la perspectiva occidental. En muchas ocasiones se producen choques culturales entre la Fuerza y los locales por desconocimiento de necesidades reales y los líderes dan preferencia a necesidades secundarias en detrimento de las necesidades primarias: agua, alimentos, salud, seguridad, enseñanza, infraestructuras..., normalmente sin un sentido crítico de sus propias decisiones. Esto dificulta la tarea de la misión si no se puede negociar o explicar con claridad cuáles deberían ser las necesidades más urgentes de cubrir. Para ello es necesario tener conocimientos sobre la cultura relativa a la economía, por ejemplo.

En cuanto a las lealtades en las relaciones con el contingente, dependen del intercambio material que se obtenga por parte de los líderes locales. Las lealtades, en definitiva, «se alquilan» y se personalizan en la percepción de los entrevistados. No existe una lealtad hacia las instituciones oficiales de ningún tipo. Las relaciones entre los sujetos están fuertemente personalizadas y

no siguen criterios objetivos. En este sentido resulta muy fácil por parte de los líderes tradicionales, o de los actores clave, romper los acuerdos que hayan adquirido con los contingentes militares. La amistad se percibe también como interés. No se tiene, por parte de los entrevistados, una concepción de una amistad o relación altruista entre individuos. Las muestras de afecto, incluso físico (cogerse de la mano), son interpretadas también como mero interés.

En segundo lugar, tratamos los *factores culturales detectados en relación con las instituciones estatales locales*. Las instituciones locales con las que el PRT tiene más relación (esto es, estamos tratando el nivel táctico) son:

- Alcaldía,
- Autoridad del Aeropuerto,
- Comité electoral independiente.

Los temas conflictivos que se destacan en las relaciones a nivel institucional son:

- Corrupción,
- poca profesionalidad,
- personalización de las relaciones,
- falta de tutela internacional (la escasez de apoyo).

En tercer lugar, entre los *factores culturales en la relación de la Fuerza con las poblaciones locales* (poblaciones locales y poblaciones sensibles) y con las ONG locales, podemos distinguir:

En la relación con las ONG locales, las interacciones se califican de escasas, puntuales y esporádicas. Las cuestiones o factores que se destacan son:

- Corrupción
- Escasa profesionalidad (solamente se solicitaba dinero por su parte para la realización de cursos de formación).

En relación con las poblaciones locales, la relación ha sido más intensa con los niños a través de las clases de castellano. Los factores que se destacan son:

- Actitud muy positiva por parte de los alumnos,
- gran interés,
- fomento de la cercanía,
- fomento de la confianza con las familias,
- transmisión de valores y amplitud de miras mediante las lecciones.

Por último, y en cuarto lugar, tenemos los *factores culturales en relación con otros actores clave*: los empresarios, la policía y el ejército afganos.

Factores que se destacan:

- Corrupción,
- poca profesionalidad.

(ii) Los factores culturales que deben tenerse presentes para mejorar la comunicación e interacción

Finalmente, destacamos también los factores culturales que deben considerarse para una comunicación e interacción más positivas, así como los factores o virtudes que se destacan de los líderes con los que es más fácil la relación y la cooperación.

Los factores culturales que deben considerarse para una relación e interacción más positiva son los siguientes:

En primer lugar, en sentido unidireccional (de la Fuerza hacia los líderes):

- respeto,
- reconocimiento,
- apoyo (dar prestigio y legitimidad a los líderes),
- factores económicos: el desarrollo («esperanza de que van a obtener algo»).

Los factores o virtudes que se destacan de los líderes con los que resulta más fácil la cooperación son los siguientes:

- líderes menos corruptos,
- líderes más hospitalarios,
- líderes más reservados,
- líderes más necesitados de apoyo, legitimidad y prestigio.

b. Los factores culturales en el entorno operativo externo: «los internacionales»

En este apartado destacamos las relaciones de la Fuerza con los siguientes agentes:

- La relación de la Fuerza con las ONG internacionales.
- La relación de la Fuerza con las OO II.
- La relación de la Fuerza con otros contingentes de la coalición.

En este apartado son pocas las cuestiones que habría que reseñar.

En primer lugar, la relación con las ONG internacionales es prácticamente inexistente, porque son pocas las que trabajan en el contexto afgano debido a los problemas de seguridad. Las relaciones con las pocas ONG existentes tienen lugar primordialmente por motivos de seguridad y logística. Esto se explica porque, básicamente, los entornos conflictivos no son propicios para las relaciones Ejércitos-ONG.

En segundo lugar, en la relación de la Fuerza con las OOII y con otros contingentes no hay ningún factor cultural que resaltar, puesto que no son actores con los que precisamente prime una relación conflictiva en cuestiones culturales.

c. Los factores culturales transversales

Tenemos también, como resultado de la investigación, una serie de factores culturales de carácter transversal, esto es, factores que no han acontecido solamente en clave bidireccional entre dos actores o esquemas culturales diferenciados, sino que impregnan todos los aspectos de las relaciones. Estos son la religión, el género, la noción del tiempo, el fatalismo, el cambio o la evolución.

Las cuestiones de religión y género, por ejemplo, han sido audiencias prohibidas para CIMIC y PSYOPS durante la mayor parte del tiempo. Sin embargo, aunque la prohibición sobre la mujer se levantó, esto no ha significado que se haya dejado de ser precavido al acercarse a temas relacionados con las mujeres, como la situación en la familia, con respecto al matrimonio y la

tutela de los hijos, o cuestiones reproductivas y sexuales. La razón principal está precisamente en la religión, que configura las costumbres, normas y valores familiares. De hecho, la masculinidad, como exageración de las atribuciones funcionales de género, es fundamental en las relaciones entre la Fuerza y los sujetos locales. Las diferencias entre hombres y mujeres son muy toleradas tanto por los propios locales como por el contingente, esencialmente basándose en el respeto y la incapacidad de intervenir de forma eficaz. La posición de los militares es la de comportarse de la misma forma que actúan los locales: comportarse como si las mujeres fueran invisibles. Lo que más sorprende es la gran autoridad de los hombres hacia las mujeres y que estas no sean capaces de romper el muro a su alrededor. En cualquier caso, esa lealtad también se da, tal y como hemos visto, entre el líder y la población que lidera. Por tanto, las estructuras sociales no hacen más que repetir, de alguna forma, la vocación patriarcal de la familia.

Con fatalismo entendemos que los acontecimientos se perciben como prácticamente inevitables, no se está seguro de que las acciones humanas puedan mejorar las cosas, no se planean los asuntos con antelación, se actúa de forma reactiva una vez ya ha ocurrido el acontecimiento. En caso de que se decida planear las cosas, no se tienen en cuenta ni el tiempo ni los recursos necesarios para la ejecución de lo planeado, se actúa irreflexivamente y sin suficiente información, los acuerdos se consideran como esperanzas y no como realidades que se deben conseguir y que hay que cumplir, se piensa que la vida y los acontecimientos son impredecibles, se percibe arrogante y estúpido tratar de cambiar las cosas, los fenómenos se advierten tan complejos que no se puede tener control práctico sobre ellos, la corrupción no es grave.

El concepto tiempo es uno de los que más sorprenden. La dimensión valoración del tiempo es fundamental. Mientras que para los occidentales se percibe el tiempo como un producto de consumo tangible y valioso, que debe ser gastado de forma inteligente y emplearse para conseguir objetivos establecidos en agendas, para los afganos el tiempo es algo flexible. Se entiende que el tiempo es para hacer relaciones y no tanto para conseguir objetivos. Los itinerarios y agendas se consideran como amenazantes y contraproducentes.

Las consecuencias de que ambas visiones sobre el tiempo se encuentren son muchas y muy variadas. Por parte de los entrevistados, se tiene conciencia de que, a veces, no se tiene paciencia para acomodarse a los ritmos conversacionales de los afganos: «Tienen todo el tiempo del mundo»; «les encanta conversar sobre todos los temas». Asimismo, crean problemas en cuanto a la puntualidad; la necesidad de imponer cambios rápidos desde los contingentes para cumplir con los objetivos que ha diseñado el plan de la misión (como ya dijimos, de forma racional, intentando ser eficaces y eficientes en las acciones que se desarrollen, pero con un concepto propio, occidental, de la racionalidad).

Con evolución y cambio nos referimos a la concepción teleológica sobre el progreso occidental, lo cual implica que se encuentre un argumento de evolución social. Los entrevistados hacen comparaciones del tipo: «los afganos no están evolucionados»; «viven en la época de Jesucristo»; «viven en la época medieval». Implícitamente se consideran en un estadio más evolucionado que la población local, prejuicio que dificulta gravemente el tiempo de reconocer al otro y, por tanto, la posibilidad de un diálogo equilibrado y llegar a conseguir una relación válida.

Sin embargo, también se destacan factores o cualidades positivas de los afganos, las cuales, debidamente tratadas y explotadas, pueden abrir espacios para relaciones más positivas: son agradables, hospitalarios, cercanos y agradecidos.

LOS FACTORES CULTURALES EN LÍBANO

Introducción. Breve descripción del caso de Líbano

Líbano ocupa territorialmente el espacio de lo que fue Fenicia. En el extremo oriental del Mediterráneo, limítrofe con Siria al norte y al este y con Israel al sur, geopolíticamente está situado en el centro de la convulsa región de Oriente Medio. Por tal razón, ha sufrido los avatares del conflicto árabe-israelí constantemente. Tras el final de la Primera Guerra Mundial y la caída del Imperio Otomano, al que perteneció desde el siglo XIX, queda bajo la administración fiduciaria de Francia, que ya protegía a las comunidades cristianas del Monte Líbano desde la guerra civil de 1860 entre cristianos y drusos. Adquiere su independencia en

1943, aunque desde 1926 se constituye en Estado bajo la protección de Francia.

La historia contemporánea de Líbano ha caminado junto a las tensiones en el área regional. En 1975 con el ataque de las falanges cristianas (maronitas) a las guerrillas de la OLP (Organización para la Liberación de Palestina), instalada desde 1970 en Beirut, comenzó la guerra civil. La guerra se prolongará hasta 1990. Durante la guerra civil, Israel y Siria ocuparon partes del Líbano. La salida de las tropas de ocupación israelíes en el sur se produjo en 2000 y las sirias en el norte y el este en 2005. Aún así, el control del sur del país quedó en manos de las guerrillas armadas del grupo chií Hizbollah, territorio en el que se desplegó en 1978 la misión de Naciones Unidas UNIFIL (*United Nations Interim Force in Lebanon*, Fuerza Provisional de las Naciones Unidas para el Líbano), tras la incursión de la guerrilla palestina desde el territorio libanés en Israel y la muerte de civiles israelíes. La misión se mantuvo después del final de la guerra civil y ha visto prolongado su mandato hasta el momento. Los ataques de Israel en el territorio libanés en 2006 tuvieron como consecuencia la muerte de cuatro observadores militares de UNIFIL. En junio de 2007 murieron seis soldados españoles como consecuencia de un atentado atribuido a la organización Al Fatah Al Islam.

En la situación actual de Oriente Medio sigue siendo un punto estratégico para el mantenimiento del equilibrio regional.



Geografía

El territorio libanés es muy montañoso. Con una franja costera muy estrecha de unos doscientos kilómetros de largo que acoge las principales ciudades frente al Mediterráneo. Tras ella, al este, se extiende la cordillera del Líbano, con alturas de hasta 2500 metros. Entre esta y la cordillera del Antilíbano, en la frontera con Siria, se extiende el fértil valle de La Bekaa a 800 metros de altitud. Dispone, consecuentemente, de recursos hídricos ricos, con dos ríos importantes, el Litani, que discurre totalmente por Líbano, hacia el sur, y el Oronte, hacia el norte, que se adentra en Siria (Corm, 2005).

Composición étnica

Aproximadamente el 93% de los cerca de 4.1 millones de habitantes es árabe (estimación de 2012 de *The World Factbook*, CIA). En cualquier caso, hay que destacar la presencia de los refugiados palestinos en los campos situados en el país. Se calcula que representan aproximadamente un 10% de los habitantes del Líbano. También hay una importante presencia armenia (alrededor del 4%), fruto de los desplazamientos dentro del Imperio Otomano a principios del siglo xx, así como los kurdos (alrededor del 2%). Además, debido a los acontecimientos vividos desde la caída del Imperio Otomano, la emigración o diáspora libanesa se ha extendido por todo el mundo, especialmente en sudamérica (Brasil). Los cálculos más optimistas hablan de hasta 12 millones de libaneses en la diáspora, principalmente cristianos.

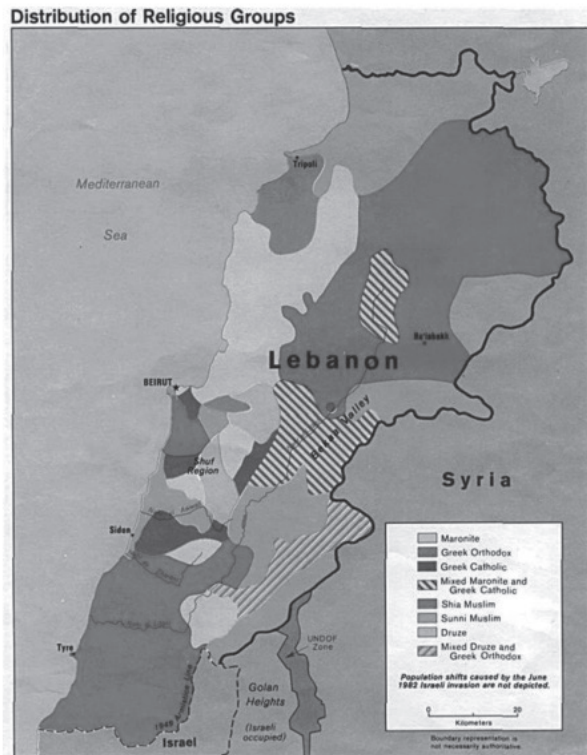
La lengua oficial es el árabe, aunque el 40% de la población puede comunicarse en francés, lengua muy utilizada. También el inglés y el armenio son lenguas de uso común.

Religión

La Constitución de Líbano de 1926 (vigente con enmiendas), estuvo inspirada por la francesa de 1875. De acuerdo con la costumbre, el artículo 95 estipula que las altas funciones civiles y militares del Estado y de la administración se repartirán entre los notables de las comunidades religiosas. Así, la Ley electoral hace un reparto de los escaños del parlamento de acuerdo a este criterio comunitario-religioso. Se reconocen 18 confesiones. Las musulmanas son principalmente: sunníes, chiíes y alauíes. Las cristianas son doce: maronitas, ortodoxos griegos, católicos griegos (melquitas), armenios ortodoxos (gregorianos), católicos armenios, ortodoxos sirios (jacobitas), católicos sirios, asirios (nestorianos), caldeos, coptos, evangélicos (protestantes de diferentes denominaciones) y latinos (católicos). También se reconoce a los judíos, aunque su número es muy reducido y los drusos que sí constituyen una comunidad importante (de hecho, a nivel político, en el reparto de los escaños parlamentarios, se la considera dentro de la comunidad musulmana ocupando concretamente dentro de ella el tercer puesto en número de asientos),

que, aunque con origen chií israelí, sus creencias han adquirido desde el siglo XI, procedentes de Egipto, un carácter sincrético con elementos de otras religiones.

Mapa 4: Comunidades religiosas



Fuente: *State University of New Jersey*, Rutgers, 2003.

El reparto de la población entre las distintas confesiones es muy discutido, pero se calcula que, actualmente, los cristianos representan el 39%, los musulmanes, incluyendo a los drusos, el 59.7% y el resto correspondería a otras confesiones (*The World Factbook*, CIA).

Sociedad

La estructura social está muy determinada por las comunidades religiosas. En general, es una sociedad muy urbanizada, el 87% de la población vive en ciudades. La densidad de población es muy alta, con más de 400 habitantes por kilómetro cuadrado, concentrándose en la franja costera, donde se sitúa la capital, Beirut, y las ciudades más importantes, Trípoli, Sidón y Tiro. La edad media se sitúa en los 30 años aproximadamente y la esperanza de vida en algo más de 75 años (según datos de *The World Factbook*, CIA, de 2012). Con datos de 2009 hay algo más de 35 médicos y 35 camas cada 10.000 habitantes. El 87.4% de la población está alfabetizada (93.1% de los hombres y 82.2% de las mujeres, en 2003). En el índice de desarrollo humano (IDH) de 2011 se encuentra en el puesto 71 de 187 (en el sector de IDH alto). Su renta per cápita en 2001 era de 15.700 dólares. El problema mayor de Líbano es la acomodación de los individuos dentro del sistema comunitario-religioso, que implica problemas de movilidad, aparte de la tensión social que produce.

Economía

Líbano es esencialmente un país de servicios, en el que el sector financiero y el turismo contribuyen con más de tres cuartas partes al producto nacional bruto, empleando a aproximadamente el 65% de la población. En el sector industrial, la más importante es la industria manufacturera, junto con la de transformación de alimentos y joyería entre otras. La industria emplea al 26% de la población. La agricultura está localizada en el valle de La Bekaa y en la franja costera. Los cultivos más importantes son el tabaco, cítricos, plátanos, hortalizas, uvas, aceitunas, manzanas, tomates y patatas. En el sector energético, cuenta con presas que proporcionan energía eléctrica, aunque es un país dependiente. La pesca es escasa debido a la contaminación del litoral por causa de la guerra y de la destrucción de las infraestructuras de higienización de aguas.

Política

La República del Líbano, como hemos visto, se organiza alrededor de las comunidades religiosas. Es un régimen democrático parlamentario en el que están representadas proporcionalmente las dieciocho confesiones reconocidas en el parlamento. El resto de instituciones del estado también responde a este reparto confesional. Por ejemplo, el Presidente tiene que ser un cristiano maronita; el Primer Ministro, un musulmán sunní; el Presidente del Parlamento, un musulmán chií; el Viceprimer Ministro y el Vicepresidente del Parlamento, griegos ortodoxos. De esta manera, se pretende reducir lo más posible la tensión entre todas las comunidades. No obstante, al no haber censos fiables, el reparto siempre es discutido y la posibilidad de hacer un nuevo censo muy complicada, puesto que la minoría maronita podría perder el predominio previsiblemente.

Los factores culturales para el caso de Líbano

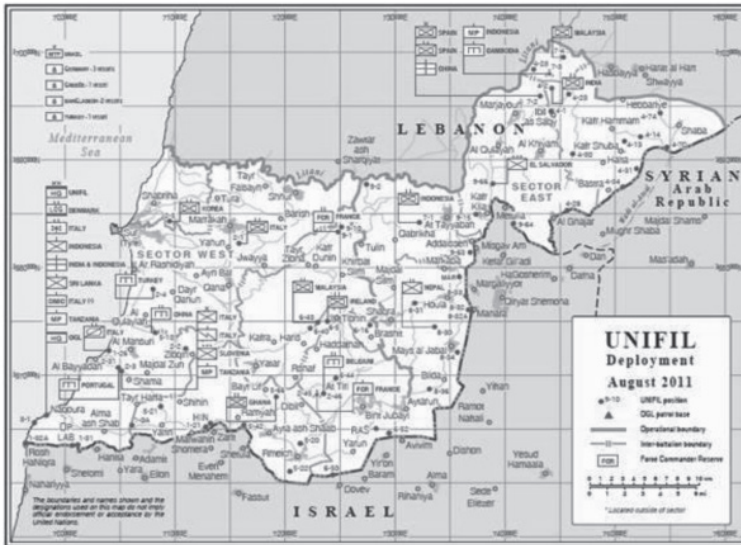
Antes de nada, hay que tener en cuenta una gran diferencia entre los casos de Afganistán y de Líbano, una vez que hemos examinado el primero. Mientras que en Afganistán nos enfrentábamos con un estado que apenas podía controlar el territorio, con un estado fallido, en el caso de Líbano nos encontramos un estado, que puede tener algunas carencias, pero que en líneas generales es un estado moderno y una democracia defectiva. El problema se detecta como consecuencia de la situación del área regional y una deslealtad parcial al estado, debida a cuestiones coyunturales y de organización del propio estado alrededor de comunidades confesionales. Este tipo de organización, con un reparto del poder entre las diferentes comunidades confesionales reconocidas en Líbano, junto con la imposibilidad de actualizar el censo, ha llevado a algunos grupos a desconfiar de su cuota de participación en el estado. De esta manera, acudiendo al censo de 1932, el último realizado de forma fiable y que se utiliza para el reparto de posiciones institucionales, los cristianos maronitas son los más beneficiados, mientras que los musulmanes, en especial los chiíes, creen que la cuota de población que tienen en la actualidad les llevaría a obtener una mejor posición institucional.

Además hay que tener en cuenta la situación en el sur, en la región fronteriza con Israel, que ha tenido que soportar situaciones difíciles tanto en el transcurso de la guerra civil, momento en el que se produce una ocupación por parte de Israel, como en el proceso de pacificación. Hizbulá, milicia chií apoyada por Irán, se legitima como defensora del sur del Líbano durante la ocupación israelí. Después del final de la guerra civil, Hizbulá fue la única milicia que no aceptó desarmarse. Esta situación ha provocado que la frontera entre Israel y Líbano sea un punto de continuas tensiones en el que confluyen diversos elementos:

1. La permanencia de Hizbulá como grupo legítimo que representa a la comunidad chií, mayoritaria en la región.
2. El problema perenne de la existencia de campos de refugiados palestinos en el territorio del Líbano.
3. Las reclamaciones territoriales fronterizas por parte de israelíes, libaneses y sirios en la zona.
4. La dificultad del estado libanés para poder imponerse en el sur como única Fuerza legítima.
5. La existencia de una misión de Naciones Unidas que vela por el mantenimiento de la paz en el sur del Líbano (UNIFIL), que ha visto prolongado su mandato de forma continua ante la imposibilidad de eliminar los elementos de tensión.

Así, nos encontramos con un caso de estudio que guarda muchas similitudes con el caso afgano, pero que también tiene diferencias muy marcadas. En lo que se refiere a nuestro objeto de estudio, es muy útil poder contar con el caso del Líbano, con el fin de comprobar la variabilidad en la conflictividad relacionada con la cultura. Esto nos permite tener la posibilidad de corroborar hasta qué punto es posible generalizar, aunque sea limitadamente, los resultados en lo que se refiere a las dinámicas que se establecen entre los contingentes militares y la población local. Por otra parte, también ha sido muy útil durante el trabajo de campo tener la posibilidad de poder entrevistar a representantes de todos los actores implicados en el conflicto: líderes locales, líderes religiosos, representantes de OO II y de ONG (así como también militares españoles). Todo ello ha servido para poder

confrontar los resultados de las percepciones del personal militar en el desarrollo de sus misiones.



Hay que tener igualmente en cuenta que los extremos que se han examinado en Afganistán, como la corrupción o la situación de las mujeres, no llegan a ser tan exagerados en el caso del Líbano. En lo que se refiere a la corrupción, la existencia de un estado legítimo, que sí controla la mayor parte del territorio y de la población, hace que las redes informales, aunque existen, tengan que ser más cuidadosas, ya que sus actividades deben ser más discretas. La apariencia de legalidad es importante. En cuanto a la situación de la mujer, la existencia de diferentes comunidades religiosas, de las que las musulmanas son parte, hace que las reglas de convivencia impidan la imposición de normas y valores universales. Aunque la movilidad interconfesional es muy complicada, pueden darse situaciones de autoexclusión respecto a la comunidad de pertenencia, puesto que existen algunos espacios neutrales en las grandes ciudades. De hecho, algunos de los entrevistados llegaron a destacar la existencia de chiíes laicos, algo

impensable en otras regiones, esto es, personas pertenecientes a la comunidad chií que había abandonado la práctica religiosa, reduciéndola quizá a actos sociales concretos.

Para exponer los resultados del trabajo de campo, distinguiremos entre los diversos puntos de vista sobre los efectos de la cultura en las interacciones entre los diversos actores: de los militares, de las ONG y OOII y, finalmente, de los locales. A continuación realizaremos algunas reflexiones sobre la coincidencia de los casos afgano y libanés para la detección de los factores culturales conflictivos.

a) Los factores culturales desde el punto de vista de los militares

Desde el punto de vista de los militares se destacan principalmente para el caso del Líbano una serie de factores culturales conflictivos ya sistematizados como son la corrupción y el honor. También analizamos otros problemas detectados como la temporalidad del contingente y la variabilidad en la noción del tiempo.

Entre todas las actividades militares, es igualmente CIMIC la que desarrolla la labor más importante en cuanto a la comunicación con la población local. Debido esencialmente a la dificultad de actuación del estado en el sur del Líbano, la labor de las ONG y de los contingentes internacionales es también, en ocasiones, muy importante para poder realizar tareas de reconstrucción o de reafirmación de las infraestructuras.

En este sentido, el contingente español ha llevado a cabo diversos proyectos en el área con el fin de mejorar el nivel de vida de la población. CIMIC trata de cubrir huecos, «hacerse importante» en actividades que no están bien desarrolladas en el terreno. Un ejemplo significativo en una zona en la que la actividad agropecuaria es primaria, es la atención veterinaria. Con ello los militares españoles han podido ganar la confianza de la población. Los beneficios que la población local obtiene hacen que se superen las posibles reticencias a la intervención extranjera y a la presencia de militares en la región. No obstante, en ocasiones es posible que se creen dependencias después de haber llevado a cabo un *Quick Impact Project* (QIP) en algún sector. Esto lleva a que se puedan construir círculos viciosos en los que la intervención se convierte en una «obligación» si se presta mucha atención a

los requerimientos de la población local, a las peticiones de los líderes locales.

A la hora de llevar a cabo estos proyectos de ayuda a la reconstrucción, los militares tienen que hacer frente a las inercias locales en lo referente a la contratación, así como a las trabas administrativas, que pueden ser oficiales o de las redes informales que controlan el territorio. Los militares tienen que asegurarse de que los proyectos van a ser respetados y llevados a cabo. Por tanto, una parte importante de la comunicación consiste en saber qué líderes informales pueden asegurar los proyectos en cada momento. Las redes clientelares y la corrupción son cuestiones muy importantes en las que se pueden plantear fácilmente problemas, conflictos, los cuales afectan a las percepciones culturales de forma clara. Vuelven a ser, como en el caso de Afganistán, factores culturales conflictivos, aunque la intensidad con la que se viven sea menor.

Otro problema destacado está relacionado con el factor del honor. Tiene que ver con el reconocimiento del trabajo de los equipos CIMIC, lo cual influye en la percepción que de ellos puedan tener, sobre todo, los líderes locales. Si sus funciones no son suficientemente apreciadas, esto tiene efectos importantes en los objetivos que se plantean en el desarrollo de la misión. Se perciben como un complemento útil en la misión, porque son los que tienen un contacto más directo y continuo con la población local. Un ejemplo puede ser lo que se refiere a la percepción por parte de los líderes locales de la equivalencia jerárquica con los representantes elegidos para relacionarse con ellos por parte de la Fuerza. Esto influye de manera muy importante en la percepción de la carga simbólica necesaria para adquirir una posición de arbitraje neutral que se pretende en la comunicación entre distintas comunidades presentes en el territorio de UNIFIL. Es necesario que los líderes locales puedan reconocer como iguales a los que pretenden arbitrar sus disputas, no como inferiores o sin la suficiente autonomía. Es una cuestión relacionada directamente con el honor. Desde este punto de vista, está muy claro que existe la necesidad de contar con un asesoramiento cultural (del tipo que sea –algo que se puede discutir posteriormente–) que indique cuáles de las posibles reglas procedimentales son válidas

y que no van a ser percibidas de manera hostil por la población y/o por los líderes.

En todo caso, para la perfecta armonía en la utilización de los conocimientos y de la experiencia en la comunicación con la población local, el problema que se detecta como más importante es el de la temporalidad efímera del contingente. El poco tiempo que cada contingente pasa en el terreno puede producir fricciones claras con el resto de actores del Teatro de Operaciones. Lo más evidente es el reconocimiento de los interlocutores. Todos los actores civiles, los líderes y la población local se encuentran desorientados por tener que tratar con personas distintas en periodos muy cortos de tiempo, no habiendo tiempo suficiente de solapamiento de los relevos en lo que se refiere a los que se comunican directamente con la población. Existen, también, problemas en el paso de información en los relevos en cuanto a sistematización de la información sobre cuestiones culturales.

La visión de la tarea CIMIC como complementaria hace que no se dé la suficiente importancia a las consecuencias de acciones que quedan suspendidas por la llegada de un nuevo contingente. Esto implica de forma directa que se pierdan las que fueron establecidas por el contingente anterior. Cuando llega el nuevo contingente, puede que no se recuperen o que sean recuperadas solamente de manera parcial, lo cual supone un impacto negativo en la memoria de los actores locales (población, líderes u ONG). Con ello, las relaciones que hayan llegado a ser positivas se convierten en conflictivas o incluso nulas (se pierde la confianza y/o respeto) y la consecuencia directa es el retroceso en el proceso para alcanzar los objetivos de la misión.

Así, la labor CIMIC se convierte en el centro de actividad más importante, puesto que atiende al *centro de gravedad* de la misión de forma directa: la población local y sus líderes. Los efectos de la labor CIMIC, para bien y para mal, perduran en el tiempo y los actores locales actuarán con mayor o menor confianza de acuerdo con cómo lo perciban. Por una parte, para los líderes y la población local, adquirir confianza cuesta, ya que la intervención extranjera es vista como una intromisión en sus propios asuntos y porque las estancias son breves (Van der Kloet, 2006). Por otra, el personal militar lo percibe como un trabajo que debe llevarse

a cabo de forma complementaria a los objetivos de la misión. Los militares actúan más por sus capacidades que por sus habilidades, de forma que, si los encargados de la función CIMIC carecen de capacidad empática, unas relaciones adecuadas no podrán darse fácilmente y las que ya existieran pueden romperse.

Otro aspecto importante percibido claramente por parte de los militares es que el tiempo se mide de manera diferente en cada cultura. La cultura de origen del contingente tiene una percepción del tiempo muy diferente a la local. En este caso, independientemente de los procedimientos, se resta claramente operatividad. Es muy necesario que exista flexibilidad, pero es muy difícil poder conjugar ambos tiempos, ya que son dependientes de normas y valores no suficientemente conocidos por parte de los militares que han de ponerse en contacto con la población local.

Sin embargo, lo que sí pueden comprender fácilmente son las reglas de cortesía. Estas son asumibles y no plantean mayor problema que su posible complejidad (reglas de protocolo superpuestas, por ejemplo, por la presencia de más de una comunidad cultural que no comparten reglas comunes). En estos casos, los posibles problemas, como por ejemplo dónde colocar a los líderes de las distintas comunidades en un acto común, se pueden resolver con relativa facilidad. En el momento de percibir la situación resulta esencial la experiencia personal previa, aparte de las capacidades y habilidades personales del actor (en este caso agente).

b) Los factores culturales desde el punto de vista de ONG

El principal de los asuntos en cuanto a la relación entre las ONG y los militares es que, en general, no quieren ser identificadas con el ejército por los problemas e interferencias que tal relación puede provocar en sus relaciones con la población local (en este caso no sólo con líderes), puesto que puede distorsionar las percepciones sobre su trabajo e incluso obstaculizar su seguridad en el terreno.

Las ONG se sienten agraviadas porque los contingentes no conocen sus actividades cuando llegan al Teatro de Operaciones y tienen que repetir continuamente la información. De esta forma, las relaciones que en un primer momento pudieron haber sido positivas

se convierten en conflictivas o nulas. Además, deja al descubierto, en cierta medida, la falta de coordinación en el traspaso de información entre los contingentes. Así, las relaciones personales pueden ser buenas, pero poco útiles cuando no existe continuidad en el tiempo. No ayudan especialmente a consolidar relaciones adecuadas que podrían facilitar la labor de ambas partes en el terreno.

Por otra parte, existen ONG que desequilibran el interés de la misión de «no favorecer a ningún grupo», incluso el Ministerio de Asuntos Exteriores (en el caso español a través de la Agencia Española Internacional y de Desarrollo, AECID) y el Ministerio de Defensa pueden tener distintos grados de implicación en el objetivo general y tener actuaciones incongruentes. Esto representa claramente un problema de carácter institucional por falta de coordinación estatal/gubernamental.

El efecto directo es el de que la percepción de la población local sobre la labor de un país en su territorio, España en este caso, no está clara y no ven la unidad de acción. También apunta esto a un problema institucional, de modo que hay una falta de conciencia de Estado, pero los actores independientes, como lo son las ONG, no pueden ser forzados, sino que se puede intentar llevar a cabo una coordinación efectiva para que todos obtengan beneficios de esa cooperación.

Las ONG también deben desarrollar la concienciación intercultural con respecto a los militares y su misión genérica y viceversa, lo cual requiere una solución estratégica y coordinación para delinearla. Faltan foros estables de comunicación para ello y se les da mucha menos importancia de la que tienen con vistas a cumplir la misión y garantizar la seguridad. Aunque es cierto que también existen intentos que dan ciertos frutos. Pero, de nuevo, se rompen ante el cambio de personal, ya que, en ocasiones, son muy dependientes de las capacidades, esto es, del perfil personal de los implicados, y menos de sus habilidades, formación e información de la que disponen.

c) Los factores culturales desde el punto de vista de los locales

Desde el punto de vista de la población local, de sus líderes, algo que destaca es que no creen que haya problema alguno con la actuación de los españoles al llevar a cabo el protocolo

debido en cada situación. El protocolo, de hecho, parece importarle menos que lo que puedan obtener de la relación y sólo lo problematizarán para obtener una posición más ventajosa. La instrumentalización de ciertas situaciones y el haber comprobado sus efectos hace que su expectativa sea muy alta a la hora de obtener rendimiento de crear el problema. Son pragmáticos y su mentalidad es mucho más racional que mítica. En este sentido, los locales utilizan también la diferencia cultural como un «arma» para poder obtener lo que desean, ya que las reglas procedimentales no están claras y optan por imponer sus propias reglas. Otra arma que pueden utilizar es el victimismo, intentando poner en una situación difícil a los militares, destacando una pretendida práctica injusta por agravio comparativo con respecto a otras comunidades.

No obstante, de forma general, existe moderación en las relaciones en el caso libanés con un grado de confianza y respeto suficiente. Ven que la seguridad es un asunto común para todos. Asimismo, es cierto, en el caso libanés, que el discurso que se mantiene de forma general por parte de los locales es que existe y se siente una cierta proximidad cultural con los españoles, incluso en sus rasgos físicos. Sin embargo, las respuestas no pueden valorarse completamente por la situación que se ha tenido en el desarrollo de las entrevistas (ya que los enlaces CIMIC habían sido los que habían hecho las presentaciones) y puede haberse debido simplemente por un deseo de agradar, aunque en algunos casos parecía sincera la valoración.

La enseñanza del español sigue siendo, como en el caso de las preguntas efectuadas al personal que estuvo en Afganistán, una vía de comunicación especialmente valorada. En Líbano, además, cuentan con la participación del Instituto Cervantes y su sede en Beirut. La situación, evidentemente, es bastante más sencilla que en Afganistán.

Por otra parte, se percibe, y en ocasiones se dice de manera explícita, que hay una necesidad de institucionalizar las relaciones. Los *Quick Impact Projects* son mucho peor valorados de lo que es percibido por los militares frente a actuaciones más duraderas en el tiempo, esto es, proyectos a largo plazo que impliquen colaboración y coordinación con autoridades locales. Posiblemente

porque, a diferencia de Afganistán, estos proyectos rápidos no son tan necesarios. Los proyectos a largo plazo tienen un mayor rendimiento a la hora de establecer relaciones positivas o adecuadas duraderas, lo cual hará que sirvan mejor al objetivo a medio y largo plazo de la misión, frente al problema de la temporalidad excesiva de los contingentes. Pero no hay que olvidar que también implica la creación de ciertas dependencias, como ya se ha indicado anteriormente. Establecer relaciones institucionales puede mejorar la percepción y mantener la colaboración y coordinación más allá de la temporalidad de los contingentes. Favorecer estos proyectos (que no pueden ser realizados por los militares, pero sí facilitados para que otras agencias públicas o privadas –ONG– los lleven a cabo con la participación del gobierno o de sus agencias) puede ayudar a que los conflictos culturales se resuelvan más fácilmente porque existan foros comunes. Nuevamente aparece la necesidad de una acción común por parte del Estado, lo cual facilitará la tarea y ayudará a cumplir los objetivos de la misión.

Hay, por tanto, un desequilibrio entre las demandas de la población y las posibilidades del contingente, tanto desde el punto de vista material como temporal (más continuidad facilitaría los beneficios inmateriales y las *relaciones válidas*). Existe un problema en cuanto a la homogeneidad de los criterios CIMIC y el presupuesto económico para las acciones con la población civil a nivel global de la misión. Esto produce desequilibrios dando lugar a un resultado perverso, que es el de crear dependencia de la ayuda y tener que competir con otras fuentes de ayuda, lo que, en última instancia, erosiona la legitimidad del propio Estado libanés a la hora de poder conseguir controlar el territorio. El efecto inmediato es el de restar posibilidades al éxito de la misión y que tenga que prolongarse en el tiempo para mantener el *statu quo*.

Para los líderes locales la comunicación con los militares, en cuanto a la posibilidad de contar con vías de comunicación, no es un problema. La voluntad para comunicar sí puede serlo. Pueden utilizar discursos míticos para poder conseguir sus objetivos con el fin de amenazar la tranquilidad de la situación. Es fundamental que el personal CIMIC cuente con elementos que le permita distinguir las narrativas míticas de las racionales. Los actores locales pueden utilizar las narrativas míticas como un «arma» en contra

de las decisiones que les afecten negativamente, mientras que su realidad se ajusta más a una racional (intentan realizar sus intereses y obtener lo que piden).

Por otra parte, hay una clara necesidad de reconocimiento por parte de los líderes locales, que se configura cuando se despliega la misión. El reconocimiento que reclaman es sobre su autoridad, no es necesario que existan aportaciones materiales, ni incluso que se reconozca su poder, pero sí su autoridad. Esto significa que la posición del Estado libanés se verá erosionada si no forma parte de las negociaciones. Los líderes locales intentarán saltarse a las autoridades civiles y militares libanesas, utilizando su relación con el contingente internacional para obtener beneficios. De nuevo, se hace muy necesario que el personal CIMIC tenga un conocimiento profundo de la situación y que pueda gestionar bien los discursos que recibe de los actores locales. Desde este punto de vista, también es muy importante contar con un asesoramiento cultural adecuado, ya que la situación, aparte de compleja, implica ciertos equilibrios que cambian con el tiempo y con situaciones externas (por ejemplo, el ataque israelí de 2006).

Otras fuentes, como la del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP), corroboran el conocimiento por parte de la población de las limitaciones que tiene CIMIC en cuanto a la realización de proyectos concretos. Sin embargo, saber esto no implica que no pidan una mayor colaboración por parte de CIMIC para conseguir vincular a terceros en proyectos que puedan llevar a una institucionalización de las relaciones con el país de origen del contingente.

Existen también problemas con los intérpretes cuando se produce cierta distancia hacia los intérpretes locales, lo cual dificulta igualmente las relaciones con la población local en general, ya que esta distancia puede transmitirse a sus familias, amigos y redes. Muy posiblemente también esto es fruto de la temporalidad de los contingentes, lo cual impide que las relaciones con los intérpretes sean estables y en cada cambio hay que volver a iniciar la relación de confianza. Esta relación de confianza es esencial para que en la comunicación con los líderes locales y la población en general sea posible construir relaciones positivas.

Otra cosa que sí es directamente consecuencia del desconocimiento de la cultura local es que se produzcan malentendidos que hacen que sea muy difícil poder reconducir posteriormente la situación. Se percibe por parte de los locales cierta agresividad en los comportamientos del personal del contingente. Esta agresividad se debe a la falta de habilidades comunicativas por una parte, así como al desconocimiento de que ciertos comportamientos pueden resultar ofensivos para los locales. Estos pueden impedir el establecimiento de relaciones adecuadas posteriormente por estar dañando valores tradicionales y/o culturales básicos de la población local. Un ejemplo podría ser los pequeños malentendidos que pueden darse en los momentos en los que el personal del contingente que no está encargado de las relaciones directas tiene que enfrentarse a una relación con la población local. Estos malentendidos se dan generalmente por el desconocimiento de las costumbres, normas y valores diferentes de los propios. La mayor parte de las veces es por desconocimiento, algo que puede ser subsanado.

También es de una importancia extrema observar que una buena concienciación intercultural puede hacer que se superen los problemas que provienen de actuaciones de la alta política. Un ejemplo claro, en el caso libanés, es que el contingente indio tienen buenas prácticas respetuosas que neutralizan la buena relación de India con Israel a nivel diplomático. Esto redundará siempre en beneficio del éxito de la misión.

d) Los factores culturales conflictivos comunes en Afganistán y Líbano

De acuerdo con los resultados del trabajo de campo en Líbano, se han confirmado todos los factores ya identificados como conflictivos en Afganistán, con algunas diferencias contextuales.

En el caso libanés, se pueden distinguir los siguientes tres puntos principales en los que se han detectado problemas:

1. *La preparación del contingente para el contexto operativo.* No tienen la formación suficiente en costumbres, normas y valores del entorno operativo para poder enfrentarse, en muchos casos, ni siquiera a situaciones cotidianas. Sólo el personal CIMIC adquiere ciertas destrezas fruto de su experiencia.

2. *La percepción de la población de las acciones y objetivos de la misión.* La población local busca conseguir sus propios objetivos y utiliza las herramientas a su disposición. Entre ellas, una de las más importantes es la del desconocimiento de sus costumbres, normas y valores comunitarios por parte de sus interlocutores.

3. *Los problemas institucionales que devienen de la puesta en práctica de la misión.* Falta unidad de acción institucional, lo cual hace que los líderes y la población local puedan acceder a algo parecido a un mercado competitivo para obtener beneficios prácticos.

En resumen, hemos detectado al comparar los casos de Afganistán y Líbano:

1. Que los factores culturales conflictivos son muy similares y que la situación de los militares en el entorno operativo se enfrenta a factores culturales conflictivos parecidos, tales como la corrupción y el honor, u otros problemas como la temporalidad de las misiones o la noción del tiempo. Esencialmente se detecta poca maniobrabilidad debido a que no se dispone de los conocimientos suficientes para poder resolver situaciones conflictivas en las que costumbre, normas o valores culturales pudieran estar implicados.
2. Que la población local, a través de sus líderes, intenta aprovechar la situación para conseguir sus propios objetivos, lo cual va en detrimento de los objetivos de la misión.

CAPÍTULO 6

LA INTEGRACIÓN DE LOS FACTORES CULTURALES EN LAS OPERACIONES COMPLEJAS

INTRODUCCIÓN

La esfera cultural adecuadamente integrada en el planeamiento militar probablemente producirá una mejor comprensión del entorno operativo y un proceso de toma de decisiones mejor informado. Sin embargo, tanto la experiencia como la mayor parte de la literatura relativa al uso de la cultura por los militares evidencian que tenemos que ser cautos administrando nuestras expectativas sobre la utilidad de la introducción de los factores culturales en el planeamiento. La cultura trata de seres humanos y, por ello, es tanto dinámica como dependiente del entorno y del contexto, lo cual significa que se puede lograr una mejor comprensión general de los actores en nuestro entorno operativo, pero no seremos capaces de «romper el código» de su comportamiento mediante el estudio de su cultura exclusivamente. Los seres humanos son predecibles solamente hasta cierto punto y, si cambia el contexto, pueden darse reacciones diferentes por parte de personas de la misma cultura. Así, introducir la cultura en el planeamiento puede ayudar, pero no puede resolver todos los problemas.

El papel del mando es crítico para la integración con éxito de la cultura en el planeamiento. El mando, mediante sus intervenciones personales durante el proceso de planeamiento, se encuentra en la mejor posición para garantizar que la cultura esté incorporada y considerada de la manera apropiada durante el proceso. Un mando con un nivel adecuado de concienciación y comprensión cultural hará que su unidad sea sensible culturalmente hablando y será la mejor baza para incorporar de forma

efectiva la cultura en el planeamiento. Ello implica que es necesario hacer un esfuerzo complementario para poder formar al personal militar en materias relacionadas con la cultura. Esta formación debería cubrir dos aspectos básicos. El primero es el de una formación general que forme parte de los currículos ordinarios de las academias militares. El segundo se refiere a una formación específica para las operaciones en las que deban intervenir.

CÓMO MEJORAR LAS RELACIONES CON EL ENTORNO OPERATIVO

Vistos los resultados de la investigación, debemos entrar a considerar de manera más concreta las herramientas que pueden modular los posibles efectos, tanto de manera preventiva como paliativa, de las posibles relaciones conflictivas entre la Fuerza y las poblaciones locales. En tales circunstancias, las herramientas a disposición de los mandos militares dependerán del desarrollo que se haya dado a las cuestiones culturales por parte de los planeadores, pudiendo existir una diversidad de opciones básicas.

En este sentido, estudiamos los aspectos prácticos y los aspectos teóricos sobre cómo mejorar las relaciones de los militares con el entorno operativo. Los aspectos prácticos constituyen herramientas que pueden desarrollarse, mejorarse y adaptarse a las distintas misiones. Estas herramientas pueden perfectamente integrarse en la formación militar a distintos niveles. Destacamos en este aspecto la plantilla de factores culturales y dos herramientas de asesoramiento cultural: los *interfaces* humanos y las herramientas de control de efectos; y la experiencia y la formación, la instrucción y el adiestramiento (*FIA*). Los instrumentos teóricos nos ayudan a la reflexión continua para mejorar las herramientas puestas en práctica y diseñar otras nuevas. Entre ellos tenemos lo que hemos denominado «Mercado de Legitimidad», *relaciones válidas* y el ciclo SER-RECONOCER-DIALOGAR.

Los instrumentos prácticos

Los instrumentos prácticos ayudan a adquirir todos los niveles culturales, esto es, concienciación, comprensión y competencia culturales.

Un conjunto de herramientas que puede resultar útil en el momento de integrar los aspectos culturales en el proceso de toma de decisiones es el de la plantilla de factores culturales, obtenida de la investigación, y los expertos en materias culturales, además de la instrucción, formación y adiestramiento, que suponen aportaciones significativas, complementarias e interconectadas. Estos complementan la eficacia de la plantilla de factores culturales conflictivos y aumentan la probabilidad de que existan mejores o más adecuadas relaciones.

La plantilla de factores culturales

El listado de factores culturales conflictivos que se obtienen como resultado principal de la investigación puede ser considerado tanto en la formación general como en la específica. Todos y cada uno de los factores culturales conflictivos reúnen las condiciones para ser desarrollados en ambos niveles. En el nivel general proporcionan una estructura básica de reconocimiento que ayuda a establecer las diferencias entre la cultura propia y la de la sociedad de recepción, independientemente de cuál sea esta. En el nivel específico, sirve de ayuda para establecer manuales básicos sobre futuros y potenciales escenarios o Teatros de Operaciones en los que deberán desplegarse los efectivos. Asimismo, facilita la tarea de identificación de qué elementos pueden estar implicados en un conflicto específico, permitiendo que los comandantes puedan establecer criterios básicos de actuación. Las necesidades específicas sobre el alcance de los conocimientos necesarios para evitar o paliar el conflicto que se ha producido por cuestiones culturales tendrán que decidirse por parte del comandante de la misión.

Los cinco (seis en el caso de incluir la ideología) factores culturales conflictivos ayudan a construir dos herramientas prácticas distintas. Por una parte, se puede programar una formación y entrenamiento ajustado a las necesidades previstas en la misión, lo cual reduciría el tiempo de preparación del personal. Para cada misión se requiere una adaptación a cargo de expertos en el área que permitiría dotar al personal, en diferentes niveles, de las habilidades básicas para la detección de problemas relacionados con la cultura, esto es, de las diferencias entre el modelo cultural

propio y el o los que se encontrarán en el entorno operativo. Por otra parte, la disponibilidad de una plantilla adaptada a la misión y el entorno operativo específico permitiría el análisis *in situ* de los problemas tanto *a priori* (función preventiva) como *a posteriori* (función paliativa) con el fin de corregir aspectos de las actividades militares en las que debe existir un contacto directo con la población y realizar adaptaciones a la idiosincrasia del entorno operativo. Con ello, el comandante de la PRT dispondría de una herramienta básica para respuestas rápidas. No obstante, esta herramienta no es suficiente para poder resolver de manera efectiva conflictos que tengan un alcance mayor. Para ello se requiere de otras herramientas que proporcionen una información más rica y detallada. Precisamente, el poder disponer de la plantilla de factores culturales conflictivos permitirá al comandante saber cuál es el momento de acudir a herramientas más específicas, en general a los asesores que tengan competencia cultural.

Asesoramiento cultural

Atendiendo a experiencias en otros países pueden considerarse dos tipos fundamentales de asesoramiento cultural:

1. *Interfaces humanos*. En esta categoría se consideran los expertos que actúan en colaboración con los comandantes tanto a nivel estratégico como táctico. El requisito fundamental que deben cumplir es el de ser especialistas en el área en la cual se desarrolla su misión en cuestiones socio-culturales. La principal dificultad es que el proceso de formación puede durar unos diez años, por lo cual se hace imprescindible la colaboración entre civiles y militares para poder llevar a cabo este asesoramiento. Esto puede ser posible siempre que las FF AA no cuenten con personal que cumpla esa condición, lo que es complicado en ejércitos que no son muy extensos, además de que es preferible que el asesor cultural tenga cierta independencia aunque sea conocedor del modelo cultural militar.

El asesoramiento se produce en tiempo real, bien directamente en contacto con el comandante, bien en una comisión en la que, además del comandante, estén los responsables de las áreas afectadas (CIMIC, PSYOPS, PI y KLE) especialmente en el

nivel táctico, en el que la inmediatez es esencial. La lengua local puede formar parte de los conocimientos del experto, o bien complementarse con un intérprete especialista que además controle al equipo de intérpretes disponibles. El conocimiento de los dialectos locales puede estar fuera del alcance del experto. En el nivel estratégico se puede contar con un grupo de expertos que adopten distintas posiciones en un proceso de discusión, pero es un método más lento y laborioso de difícil encaje en situaciones que requieran una respuesta rápida y tendría más una función paliativa que preventiva. Este tipo de experto puede también asesorar a los comandantes sobre una adecuada integración de las cuestiones socio-culturales en el proceso de planeamiento, cumpliendo también, en este caso, una función preventiva.

Los expertos operativos en cultura y planeamiento de una determinada área geográfica asignados al asesoramiento de los comandantes tanto en cultura como en lengua de esa región en la Fuerza Expedicionaria de los *Marines* o de las unidades subordinadas de una misión de los Estados Unidos son los *Foreign Area Officers* (FAO) y los asesores culturales (CULAD, *Cultural Advisers*). Como expertos, los CULAD asesoran a los comandantes en la integración efectiva de la cultura durante el proceso de planeamiento en los *Marines*. El CULAD proporciona apoyo en las cuestiones culturales del planeamiento operativo a los comandantes durante el despliegue de la Fuerza.

Sus obligaciones principales son:

1. Asesorar al comandante en cuestiones culturales relativas a los planes operativos y de los efectos secundarios y terciarios de las operaciones sobre la población local y sus modelos culturales.
2. Servir como oficial especial y asesorar al comandante y a su personal sobre el impacto cultural de las operaciones planeadas y asistir en el desarrollo de las acciones.
3. El asesoramiento al comandante incluye, aunque no únicamente, la gestión de los compromisos con los líderes clave (KLE), el uso de los intérpretes, la utilización de la unidad de la cultura y la lengua y asesorar sobre los contenidos de los ejercicios de entrenamiento y el desarrollo de la enumeración de escenarios.

4. Participar en los ejercicios, grupos de planeamiento, conferencias y talleres para asegurar la competencia profesional de las habilidades principales requeridas.

2. *Herramientas de control de efectos y experiencia.* En esta categoría se consideran expertos que actúan *a posteriori* midiendo los efectos entre la población local de las acciones que se lleven a cabo y acumulando experiencia que podrá ser usada posteriormente en decisiones futuras y cuya función es principalmente preventiva. Pueden complementar la labor de los interfaces humanos o actuar de forma independiente con un servicio centralizado que transmita el conocimiento para poder ser usado por todos los asesores que actúen en el entorno operativo. Los requisitos fundamentales son tener conocimientos especializados en las áreas culturales (antropología y sociología fundamentalmente) y preferiblemente de la lengua local para poder actuar en terreno sin restricciones, acumulando información y actuando en red.

En el Ejército de los Estados Unidos se utilizan los Equipos Humanos en Terreno (HTT, *Human Terrain Teams*), compuestos por equipos de cinco a nueve personas que son desplegados por el Sistema Humano en Terreno (HTS, *Human Terrain System*)¹ con el fin de apoyar a los comandantes cubriendo las fallas en el conocimiento cultural durante las operaciones que se estén llevando a cabo en el entorno operativo y proporcionando interpretaciones culturales a los acontecimientos que tengan lugar en el área de operaciones. El objetivo del HTS es el de completar el conocimiento cultural a través de la recolección de datos culturales, económicos y etnográficos de un área de operaciones y proporcionar bases de datos y herramientas que apoyen los procesos de toma de decisiones y de análisis. El HTS se construye con siete componentes o «pilares»: los equipos humanos en terreno (HTT), las células de recepción de la investigación, las redes de expertos, una caja de herramientas, técnicas, la información humana en terreno y el entrenamiento especializado.

1. Se puede consultar más información en <http://humanterrainsystem.army.mil/>.

Los equipos están integrados por científicos sociales con conocimientos operativos que se despliegan junto a las unidades operativas y tácticas con la función de asistir con sus conocimientos sobre la población local en un marco analítico coherente y construir relaciones con aquellos que detentan algún poder para poder proporcionar tanto consejo como oportunidades a los comandantes y a su personal en el entorno operativo. Los equipos humanos en terreno (HTT) están vinculados como personal especial a las distintas unidades que participan en el despliegue. Forman parte de ellos tanto personal militar como civil especializados y entrenados para una determinada área regional. Los equipos están integrados dentro del personal de la unidad, llevando a cabo investigaciones de campo abiertas, no clasificadas, y proporcionan también información relevante a nivel operativo para el apoyo del planeamiento, preparación, ejecución y evaluación de las operaciones.

Sus obligaciones principales son:

1. Llevar a cabo la preparación cultural del entorno operativo. Este proceso continuo se centra en la información socio-cultural del área de operaciones.
2. Integrar la información dentro de la unidad de procesos de planeamiento. Cuando el equipo ha desarrollado un diseño de investigación formulan entonces un plan de recolección de datos que recogerá los requisitos de información identificados durante el desarrollo del diseño de investigación.
3. Proporcionar apoyo a las operaciones en curso. El equipo toma parte en las operaciones tanto controlando los acontecimientos como evaluando en terreno para proporcionar al comandante y a su personal los puntos de acomodación a las cuestiones culturales de las decisiones así como los resultados de posibles respuestas.
4. Evalúan los efectos humanos en el área de operaciones. Evalúan de forma continua el efecto y las amenazas de las operaciones sobre la población local.
5. Apoyan a la unidad proporcionando entrenamiento sobre cuestiones socio-culturales relevantes.

Ambas categorías sólo tienen sentido si existe una cierta homogeneidad en las respuestas generales, esto es, directrices estratégicas claras y concretas que impidan decisiones diferentes en materia cultural en distintas zonas, que puedan crear problemas con la población local en los que se está desarrollando la misión. Es necesario que exista una acumulación de experiencia que pueda ser accesible a los asesores en cada momento en todo el territorio en el que se desarrolla la misión, experiencia que puede ser agrupada utilizando la plantilla de factores culturales conflictivos. La falta de homogeneidad en las decisiones puede ir en detrimento de la seguridad de los contingentes y podría igualmente alimentar conflictos importantes con la población.

Dentro de este grupo de herramientas de control de efectos y experiencia, existe también una que tiene origen en el Ministerio de Defensa sueco: los Equipos de Análisis de Actores (*Green Team*, conocido anteriormente como *Red & Green Team*). Esta herramienta utiliza un marco teórico que parte del constructivismo social, de las teorías de la organización sobre el aprendizaje, la creación del conocimiento y la cultura organizativa. De acuerdo a este marco teórico —el constructivismo—, la cognición no es una representación de la realidad externa, sino una creación y una construcción, de forma que el conocimiento es compartido por la gente y ligado a sus percepciones y experiencias. Esta herramienta intenta confrontar las distintas mentalidades de los actores implicados en el entorno operativo, incluyendo a la población local, las ONG u otras organizaciones distintas a los militares. De esta forma, se centra en la comprensión de las mentalidades comenzando por la propia, con el fin de saber cómo son interpretadas por los otros las acciones que se llevan a cabo de acuerdo con sus propios marcos de referencia. En esencia, lo que pretende es proporcionar alternativas a las percepciones e interpretaciones del personal militar implicado en las distintas fases de la misión. Sin embargo, la mayor dificultad de esta herramienta es que requiere de un posicionamiento de los expertos dentro de las mentalidades de los actores, lo cual, en ocasiones, no puede conseguirse, ya que hay que acudir a patrones de comportamiento psicológico que, independientemente del modelo cultural, responde a motivaciones personales. Además, en escenarios con multiplicidad de modelos

culturales, estos pueden complicar excesivamente el análisis y el desarrollo de la herramienta. Su principal virtud es la de estimular la búsqueda de soluciones diferentes.

Formación, Instrucción y Adiestramiento (FIA)

La FIA preparatoria dotará de conocimientos particulares sobre el país y región en los que la misión se desplegará. Pero, para adquirir distintos niveles de conciencia, comprensión y competencia en la cultura, la FIA en cuestiones culturales debe introducirse en los currículos en todos los niveles de formación. Debería comenzar en los primeros momentos de la formación, especialmente de los futuros oficiales y continuar desde el inicio de la actividad militar para convertirse en una formación continua dependiendo de las actividades que vayan a ser desarrolladas en las misiones en las que serán destacados. Obviamente, es necesaria una categorización dependiendo de perfiles y rangos y la intensidad con la que será primordial tener en cuenta cuestiones culturales en sus labores específicas.

Se considera que cada militar individualmente debe ser capaz de aplicar cierto conocimiento cultural a sus tareas de acuerdo con su rango. Los comandantes, oficiales de Cuarteles Generales y Planas Mayores y especialistas militares como CIMIC, Inteligencia, *Key Leader Engagement*, etc. deberían integrar las cuestiones culturales en su rutina diaria.

Los instrumentos teóricos

Una vez examinados los instrumentos prácticos, debemos aproximarnos a aquellos instrumentos teóricos que puedan ayudar a replantear los instrumentos prácticos que se diseñen o ayudar a construir otros nuevos que respondan a las posibles necesidades en el entorno operativo con respecto a las cuestiones culturales y su influencia en el desarrollo de la misión. Los instrumentos teóricos que planteamos son esencialmente tres. El primero es una propuesta de construcción de *relaciones válidas*. El segundo es el ciclo SRD (ser, reconocer, dialogar). Y el tercero es lo que hemos denominado *Mercado de Legitimidad*. Todos ellos están interconectados entre sí. La identificación de

los factores culturales conflictivos ayuda al establecimiento de *relaciones válidas*, que dependen de las habilidades y capacidades individuales en última instancia. Estas relaciones válidas necesitan que exista un reconocimiento tanto de la cultura propia como de la ajena para poder llegar a una situación de diálogo. A través de él intentamos evaluar la capacidad del personal militar para poder aproximarse a las cuestiones culturales que envuelven el diálogo con la población local o sus líderes. Todo ello ayuda a tener competencia cultural y, por tanto, a ganar legitimidad ante la población y situarse en una posición adecuada y más ventajosa en lo que hemos denominado *Mercado de Legitimidad*.

Las relaciones válidas

Tal y como se ha visto hasta el momento, lo principal de la interacción entre los contingentes militares y la población local es que puedan obtenerse lo que hemos ido denominando a lo largo del capítulo como relaciones positivas o adecuadas. Este tipo de relaciones pueden igualmente sumarse como propuesta y aportación teórica en la construcción de herramientas que ayuden a proporcionar competencia cultural. A partir de ahora, esta contribución teórica la denominamos con el nombre de *relaciones válidas*.

Las *relaciones válidas* son las que dan como resultado nuevas oportunidades de interacción exitosas en el futuro, lo cual hace que sea más probable el éxito de la misión. Producen, por tanto, un circuito retroalimentado que hará cada vez más fácil las futuras interacciones y hará que la comunicación sea más fluida, eliminando las distorsiones de forma significativa, esto es, las posibilidades de efectos inesperados y, en el mejor de los casos, crearán sinergias entre los actores.

Sin embargo, como ya se ha indicado, existen muchos elementos que pueden distorsionar y dificultar esa relación, lo que implica que las relaciones se acaben convirtiendo en conflictivas, produciendo efectos no deseados que finalmente afecten de forma sustancial al éxito de la misión. Las interacciones entre los actores pueden ser vistas, de esta forma, como *relaciones válidas* o *relaciones conflictivas*.

Las *relaciones válidas* para nuestro caso, por tanto, tienen las siguientes características:

- Contribuyen a facilitar la cooperación de las Fuerzas de la coalición con los líderes y las comunidades locales;
- pueden producir efectos sinérgicos;
- ayudan a los militares a ser más cercanos en las interacciones con la población local.

En estas *relaciones válidas*, puede que se estén usando habilidades y/o capacidades no directamente vinculadas con el conocimiento del entorno. Es importante tener igualmente en cuenta que la aproximación entre los sujetos implicados también requiere de ciertas habilidades y/o capacidades que no dependen directamente del conocimiento del medio. Pero se trata de un primer paso, puesto que las *relaciones válidas* pueden darse, independientemente de las habilidades y/o capacidades de los sujetos, siempre que los conocimientos y la experiencia hayan sido los adecuados. Por otra parte, las relaciones conflictivas no tienen los resultados esperados y, por tanto, no facilitan nuevas interacciones, puesto que, de alguna forma, evitan que puedan producirse nuevas interacciones en el futuro. Las relaciones conflictivas tienen como resultado el recelo de las partes ante nuevos contactos, lo cual pone en riesgo el resultado de la misión.

Pero ¿por qué esta caracterización de las relaciones? Es el resultado de combinar las habilidades (fruto del entrenamiento, formación y experiencia) y las capacidades (que definen el perfil psicológico). Distinguimos así cuatro tipos de sujetos entre el personal militar con respecto a la probabilidad de obtener como resultado *relaciones válidas* atendiendo a sus capacidades y/o habilidades personales, probabilidad que aumentará dependiendo de su preparación (conocimientos y/o experiencia) en todos los casos. De esta forma, podemos clasificar estos tipos en el siguiente cuadro:

Tabla 4
Relaciones válidas

INDIVIDUOS que intervienen en las interacciones	CON capacidades	SIN capacidades
CON habilidades	Relación válida muy probable	Relación válida probable (objetiva)
SIN habilidades	Relación válida probable (subjetiva)	Relación válida poco probable

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla, cuanto mayor sean las habilidades y/o capacidades también será mayor la posibilidad de una relación válida. Sin embargo, hay que añadir que, mientras que el conocimiento y la experiencia (habilidades) pueden ayudar a establecer una relación válida independientemente de las características del sujeto, en el caso de las capacidades el establecimiento de la relación válida dependerá en exceso de la personalidad del sujeto. Tenemos, así, dos tipos de *relaciones válidas*: objetivas y subjetivas. Mientras que para las primeras, las objetivas, los sujetos no cuentan tanto como sus conocimientos y/o experiencias, para las segundas, las subjetivas, cuando los conocimientos y experiencias no son suficientes, resulta imposible distinguir si la relación depende de la personalidad del sujeto o no. Si se cuenta tanto con conocimientos y/o experiencia (habilidades) como con capacidades, entonces las posibilidades de una relación válida aumentan considerablemente, aunque tampoco es posible distinguir si es subjetiva u objetiva de manera clara. Las dificultades para distinguir entre las *relaciones válidas* objetivas y subjetivas en esta investigación, tal y como se ha dicho, tienen causa en la imposibilidad de entrar a valorar los aspectos psicológicos de los sujetos implicados. La finalidad, por tanto, es facilitar los instrumentos que puedan ayudar a obtener *relaciones válidas* objetivas, que siempre pueden ser más sencillas si la actitud de los sujetos es proclive a la interacción.

En esta investigación la atención la centramos sobre todo en los principales conflictos de carácter cultural y en los factores relacio-

nados que deben tenerse en cuenta para mejorar la interacción y la comunicación y obtener *relaciones válidas* objetivas. En este sentido, tanto las capacidades de los sujetos (imposibles de medir), como sus conocimientos y/o experiencias, son importantes para obtener una relación válida. Sólo los conocimientos y las experiencias son susceptibles de ser medidas objetivamente y pueden ser tenidas en cuenta para poder ofrecer una preparación adecuada a los sujetos que van a ser parte en interacciones en el entorno operativo. Por tal razón, en la fase de recogida de datos, las percepciones de los sujetos sobre sus experiencias han sido la clave fundamental para poder identificar los factores culturales conflictivos. La razón fundamental es que esas percepciones indican cuáles son los elementos culturales que han representado mayor dificultad, por tanto aquellos en los que se pueden producir conflictos o fricciones. Además, esa percepción se ha considerado como fruto, en su mayor parte, de los conocimientos y/o de las experiencias de los sujetos, instrumentos con los que cuentan a la hora de expresar sus percepciones sobre sus propias experiencias en el entorno operativo.

Las distorsiones en las interacciones pueden darse debido a las percepciones erróneas, resultado de conocimientos erróneos (o falta de conocimientos), o bien resultado de experiencias que bloquean la acción del sujeto. En tal caso, las posiciones de los actores pueden cambiar como resultado de la acción de forma objetiva aumentando los conocimientos del sujeto a través de la experiencia. Sin embargo, en los casos en los que exista un bloqueo en el sujeto, la intervención objetiva no es sencilla y depende menos del entrenamiento. Tendremos, por tanto, como resultado una relación conflictiva en ambos casos, tanto si hay percepciones erróneas como bloqueos. Sólo podrá resolverse con el entrenamiento y la formación para facilitar una relación válida en aquellos casos en los que existan percepciones erróneas a causa de falta de conocimientos sobre el entorno operativo ². Las

2. Por tanto, la experiencia también es un factor clave, aunque no siempre facilita una relación válida, puesto que esa experiencia puede haber dado como fruto una percepción engañosa de la realidad del entorno operativo, o bien los problemas son de tipo actitudinal, lo cual requiere una aproximación diferente

actitudes son fundamentales en el desarrollo de la misión en el entorno operativo y, si son negativas, pueden eliminar cualquier efecto de la formación y el entrenamiento, cuyo objetivo debe ser el de obtener agentes que faciliten el cumplimiento de los objetivos de la misión.

De esta forma, sólo las relaciones conflictivas que han sido causadas por una falta de conocimientos sobre el entorno operativo son susceptibles de ser evaluadas y corregidas o cambiadas en aquellos niveles en los que sea posible averiguar los problemas que existen a través de las percepciones de los sujetos implicados. Un límite importante es el desconocimiento de las actitudes y percepciones del otro, lo cual imposibilita realizar un examen más profundo de las causas del fracaso de una interacción, del resultado conflictivo o del resultado válido cuando el personal militar cuenta con conocimientos y experiencias adecuados. En este sentido, resulta imposible reducir al máximo la incertidumbre de los resultados finales, algo que viene provocado por la incertidumbre sobre las razones por las que el otro dificulta la comunicación. El objetivo de la formación y el entrenamiento debería ir encaminado a minimizar esta causa de ruptura del diálogo, influyendo positivamente en la percepción del otro a través de un acercamiento adecuado.

El Ciclo Ser-Reconocer-Dialogar: las posiciones del huésped y del anfitrión

Hemos construido igualmente una herramienta conceptual para poder comprender la relación entre los integrantes de la misión y la población local, en la cual describimos un ciclo en el que, en primer lugar, el personal de la misión debe conocer su modelo cultural para pasar, en segundo lugar, a reconocer el modelo cultural de su interlocutor para poder, en tercer lugar,

que aquí no resulta accesible. Insistimos en que los problemas psicológicos que pueden bloquear al sujeto tienen que ser valorados de forma separada, aunque son, por supuesto, esenciales para establecer la idoneidad del personal que interactuará con la población local e incluso que formará parte del contingente, tratando de evitar el aislamiento de los sujetos.

iniciar un diálogo efectivo (ciclo SRD, ser-reconocer-dialogar propuesto por la profesora Mercedes Vilanova)³. El sentido de esta herramienta, es el de facilitar igualmente la detección de las *relaciones válidas*, esto es, como se ha explicado, las relaciones que permiten poder continuar la comunicación con la menor interferencia posible, debida esencialmente a prejuicios culturales, que pueden afectar a ambas partes y como consecuencia al éxito de la misión. De esta forma, el personal no sólo tiene que intentar acercarse al otro para poder mantener una *relación válida*, sino que debe desmontar los prejuicios del otro hacia la cultura que representa a través de sus acciones.

En el intento individual por situarse en el entorno operativo, lo más importante es saber quién es cada uno, la construcción de la subjetividad propia (*ser*) antes de acercarse al otro. Si no se plantea este paso previamente, puede que se provoque una sensación de desconcierto hacia el entorno, lo cual puede conllevar el aislamiento en el personal del contingente destacado en ese lugar. En el proceso de acercamiento se abre una ventana de oportunidades para que se produzca una *relación válida* y la consideración del otro, en un marco de respeto y aceptación (reconocer, que, en el mejor de los casos, es aceptar al otro como igual, lo cual sólo es posible entre miembros de poblaciones muy homogéneas). El siguiente paso es la comunicación entre los sujetos desde posiciones en las que sea posible cierto equilibrio entre los implicados en la interacción (dialogar).

Asimismo, cualquier erosión del «ser», esto es, del proceso que lleva a cabo el sujeto en el momento de saber quién es, no da como resultado una interacción válida. Esto quiere decir que, si el sujeto que va a entrar en contacto no es consciente de su propia cultura, difícilmente estará dispuesto a comprender la del otro y aún menos a conciliar las diferencias, lo cual no es más que adaptarse a la situación provocada por el contacto con el otro, y la posibilidad de interacción queda cercenada.

3. La profesora Mercedes Vilanova formó parte del equipo investigador desarrollando la parte correspondiente a la visión desde las historias de vida de los militares. Con ella tuvimos la oportunidad de compartir experiencias tanto en las entrevistas realizadas en España como en el trabajo de campo en Líbano.

Como ya se ha dicho, la interculturalidad para los entrevistados se asimila a la adaptación y se produce, de alguna manera, de forma intuitiva. El reconocimiento del otro se hace mediante la necesidad de conocer sus comportamientos y las costumbres locales. Así, el conocimiento se configura como algo instrumental a la hora de que el ciclo ser-reconocer-dialogar sea considerado finalmente como una *relación válida*, en la cual la aceptación del otro implica equilibrar las posiciones de ambos y tiene como consecuencia inmediata el respeto mutuo. El punto de partida es, por tanto, el de la igualdad de partes. En nuestro caso se traduce en: conocer la cultura propia (ser) y después conocer la cultura del otro (reconocer) de acuerdo con el nivel que requieran las interacciones para que sean válidas (dialogar).

Una vez que el ciclo alcanza el nivel del diálogo, lo importante es que se cuente con instrumentos efectivos para que las interacciones también lo sean y se puedan potenciar, elevando así el nivel mutuo de confianza. Esta investigación, como hemos visto, aporta un catálogo de factores culturales conflictivos cuyo conocimiento puede facilitarlo. Llegamos, por tanto, a la construcción del sistema dinámico en el cual el concepto de concienciación intercultural cobra significado y empieza a influir de forma importante en el éxito de la misión. Este es el nivel en el que las decisiones individuales de los actores tienen significado y son capaces de provocar cambios en la estructura. Asimismo, se conseguirá la adaptación del contingente al entorno operativo. Todo ello facilitará el éxito de la misión a través de acciones en las que los posibles efectos negativos sobre la población se intentan minimizar o eliminar.

Para los entrevistados también este es el nivel en el que las actitudes son importantes. Consideran que son posibles las interacciones válidas cuando se produce un acercamiento con la «mente abierta», producto de un estado subjetivo de apreciación del otro como igual. Obviamente, no hay que dejar de lado la experiencia, en sus dos aspectos: el recuerdo y la asimilación de la experiencia, que facilita el acercamiento con «mente abierta». Subyacen aquí criterios éticos implícitos: igualdad, humanidad, justicia y equidad, que también facilitan la detección de posibles conflictos.

Existe, sin embargo, un elemento de desigualdad que, en ocasiones, es insalvable, pero que da la clave para conocer la

diferencia y aceptarla: la lengua. La imposibilidad de la comunicación directa, sin embargo, no tiene por qué ser un obstáculo en el reconocimiento del otro. La lengua dificulta el último paso del ciclo ser-reconocer-dialogar: el diálogo, pero no lo imposibilita ⁴. En cualquier caso, el sentido común parece indicar que es importante contar con habilidades (conocimiento) para poder facilitar las labores en el entorno operativo. Nadie ignora la existencia de una población local con sus propios hábitos y costumbres, su propia historia, normas, valores... Conocer sus diferencias facilita el trato en los momentos en los que sea necesario, entendido este conocimiento como un mínimo variable. La variabilidad en la implicación de los entrevistados es muy amplia en lo que se refiere a la necesidad de conocer más de la cultura del otro, dependiente tanto de su posición o empleo como de su individualidad/subjetividad. Nos encontramos, por tanto, en la primera parte del ciclo ser-reconocer-dialogar. La conciencia subjetiva de los individuos respecto a su posición en el entorno operativo también influye en la necesidad instrumental de conocimiento del otro, esto es, la percepción de sí mismos es esencial para tratar al otro de igual, o simplemente tolerarlo/la. Las posiciones fluctúan de las más realistas, basadas en el poder y en la necesidad de no mostrar la superioridad (aun asumiéndola) como forma de autoprotección, a las más cosmopolitas, en las cuales el interés mutuo beneficia y fluidifica las interacciones y el esfuerzo necesario para adquirir los instrumentos necesarios para que las relaciones sean válidas.

El Mercado de Legitimidad

La misión se desarrolla en un entorno complejo en el cual lo que se negocia realmente es la legitimidad. La legitimidad se mercadea a través de cada una de las acciones que implican una relación directa o indirecta entre distintos actores: entre la Fuerza o la misión, la po-

4 En este momento el papel de los intérpretes es muy relevante. Resulta de especial importancia el trato que recibe este colectivo, más aún cuando son locales, ya que son puentes importantes en la transmisión de valores en ambos sentidos. Los intérpretes, además, pueden facilitar la comprensión de actitudes difíciles de interpretar para los miembros del contingente.

blación local a través de sus líderes, como son sus autoridades locales y otros actores que no se consideran amigos, como la insurgencia.

Lo que fluye a través de las interacciones de este triángulo clave de actores, tanto a nivel estratégico como táctico, constituye, al fin y al cabo, actos simbólicos encaminados a posicionar a estos actores en una situación que les permita mayor capacidad de negociación, esto es, mayor poder y legitimidad. Así pues, la legitimidad, entendida aquí como ejercicio del poder, se convierte en un instrumento central con el cual todos los actores tienen que negociar cuidadosamente. Los actores son conscientes de las percepciones sobre la legitimidad: lo que se percibe como legítimo se obedece y lo que se percibe como ilegítimo no gozará de obediencia. Y no solamente ocurre esto, sino que muchas veces entran en juego más factores que hacen que la legitimidad de cada uno de los actores sea discutida por el resto. De esta forma, la población local puede reconocer a sus líderes y estos tienen a su vez la responsabilidad de vincularse con unos u otros actores. Los problemas surgen cuando se unen a argumentos de necesidad, en el sentido de que los líderes buscan reforzar su legitimidad ante la población consiguiendo de la Fuerza o de los insurgentes beneficios para su comunidad. De esta manera, a la hora de ganar legitimidad ante la población, además del personal de la misión, nos encontraremos a su lado a los representantes y a los agentes del gobierno del país a los que apoya la Fuerza y a los representantes y a los agentes de las partes insurgentes que discuten la legitimidad al gobierno reconocido por la misión internacional.

Además, la complejidad del entorno aumenta más aún cuando se ponen en juego más de un tipo de discurso y estos son sustancialmente diferentes. La diferencia de discursos acontece cuando se interviene en sociedades que tienen una alta variabilidad cultural con respecto a la misión que se pretende implementar. Como hemos visto, precisamente es este uno de los factores culturales conflictivos identificados en la investigación. En él hemos distinguido entre discurso racional y discurso mítico. El discurso racional es el que describe la modernidad, con una legitimación del poder a través de la ley. La autoridad nace de la representación de los ciudadanos de acuerdo con las leyes y, a su vez, esta otorga la capacidad para tomar decisiones en nombre de otros. Sin embargo, el discurso mítico

acude a tradiciones o costumbres para legitimar la autoridad, que es la que da acceso al poder, a la capacidad de decidir en nombre de otros.

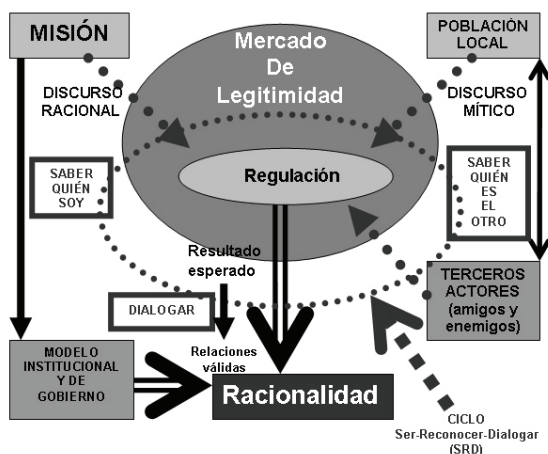
Por una parte, la misión se asienta sobre un discurso racional que intenta implantar un orden que revele las causas del conflicto para ponerlas sobre la mesa en una negociación entre las partes. A nivel táctico, esto es, donde encontramos los PRT, el apoyo a dichas políticas racionales significa que apoyar a los líderes tradicionales locales en exceso debilita los objetivos de la misión, es decir, tanto la racionalidad como la legitimidad. Pero, por otra parte, no tenerlos en cuenta implica que los objetivos de la misión a nivel táctico debiliten su legitimidad, lo cual, a su vez, repercutirá en el nivel estratégico. Es fundamental que exista el reconocimiento de los líderes locales en el nivel táctico por parte del contingente en su entorno operativo. Esto implicará que se faciliten las *relaciones válidas* y aumente la confianza, lo cual también simplificará las tareas de la misión.

La misión intenta, por tanto, a través de las leyes, que se reconozca la capacidad de los representantes de los ciudadanos para tomar decisiones. Estos representantes son los que tienen que negociar en nombre de otros y llegar a acuerdos por medio de la negociación. Por otra parte, esta negociación entre los distintos actores es muy complicada cuando ambas partes basan sus reivindicaciones en sistemas desiguales que intentan ser totalizadores y se excluyen mutuamente.

Cuando el discurso racional de la misión se ve contestado con discursos míticos que buscan la legitimidad de las acciones en la negación del otro, la situación original se vuelve todavía más oscura. Este puede ser el caso de Afganistán y de Líbano. La consecución de la misión en ambos entornos operativos se ha visto empañada por la dificultad de encontrar puntos de acuerdo entre las partes en disputa. Además, las misiones internacionales son discutidas, en el sentido de que no son capaces de ser los únicos mediadores legítimos y acaban convirtiéndose en otra de las partes en discusión. La presencia de los contingentes en el entorno operativo simplemente aumenta la incertidumbre y, en buena parte, es debido, como hemos visto en ambos casos, a que la población local utiliza los recursos de la misión para conseguir sus objetivos particulares. Las

comunidades acaban reconociendo al contingente como una parte más con la que negociar. Esto no hace sino erosionar la legitimidad como mediador neutral del contingente.

Figura 4
El Mercado de Legitimidad



Fuente: elaboración propia

Por tanto, en esta situación que denominamos «Mercado de Legitimidad», lo que sirve de base es el intercambio de recursos (tanto materiales como no materiales) por comunicación (Van der Kloet, 2006), de forma que el beneficio de los locales es lograr seguridad (en sentido amplio) a cambio de dar legitimidad a las instituciones oficiales, las cuales son apoyadas por la misión, y la misión obtiene como beneficio esa legitimidad a través de su acción, al ser aceptadas por la población local, lo cual revierte en el mayor beneficio material que desea la misión o la Fuerza: la seguridad.

En este sentido, el conocimiento de los factores culturales (sobre todo, los conflictivos) es esencial para controlar el discurso autóctono (que, en las sociedades de nuestro estudio, se mezcla el mítico con el racional), así como saber cuál es esa cultura común y cuáles son los factores culturales conflictivos que no se pueden tocar para que no se produzcan distorsiones excesivas en la negociación y se conviertan en relaciones conflictivas en lugar de

relaciones válidas. El objetivo de la Misión debe ser lograr obtener la legitimidad (legal-racional) e imponer el discurso racional como el sistema regulador del Mercado de Legitimidad frente al discurso mítico (legitimidad carismática-tradicional), que es utilizado por los líderes más tradicionales locales frente al poder del Estado central para maximizar sus beneficios aumentando su poder a través de una autoridad conseguida con este discurso.

EL CASO DEL *MERCADO DE LEGITIMIDAD* EN AFGANISTÁN Y LÍBANO

Como no podía ser de otra forma, esta herramienta teórica del *Mercado de Legitimidad* se ha construido a partir del estudio de los estudios de caso de Afganistán y Líbano. Así, para una mejor comprensión de dicho instrumento, exponemos las evidencias halladas para estos casos, que pueden interpretarse a la luz de esta herramienta.

La utilización de un doble discurso la hemos visto en el estudio de caso de Afganistán, pero, sobre todo y más claramente, en el caso del Líbano, quizá porque hemos realizado el trabajo *in situ*. En estos contextos, mientras que los objetivos de los líderes locales son completamente racionales, sus discursos frente a la Fuerza son míticos, intentando utilizar de manera constante el presunto desconocimiento de todos los elementos culturales comunitarios por parte del contingente, para poder crear situaciones de desconcierto. La utilización de la excusa del desconocimiento de la cultura, o de la «parafernalia» (claramente el protocolo) por ejemplo, que para ellos no es tan importante, sólo es un medio para conseguir otros fines.

Los discursos míticos que defienden los líderes locales tanto políticos como religiosos son fuentes de poder hacia la población, por una parte, y, por otra, son «armas» contra la posibilidad de una regulación externa que les impida conseguir sus objetivos. Es, por tanto, aunque parezca contradictorio, un comportamiento racional, en el cual sus intereses tienen que quedar por encima de los intereses de la misión.

Como consecuencia, a través de las narrativas míticas, los líderes locales intentan infundir miedo en los actores que intentan regular el *Mercado de Legitimidad*. Los locales saben que pueden

obtener sus objetivos dentro de este Mercado controlando las narrativas míticas, que son percibidas como reales por los extranjeros. El que sea capaz de regular el *Mercado de Legitimidad* obtiene el control de la población.

A los líderes locales les interesa la normalización e institucionalización de las relaciones con el contingente, ya que con ello también obtienen un plus de legitimidad y les permite regular el *Mercado de Legitimidad* con más eficacia. Con ello son más capaces de decidir qué proyectos se llevarán a cabo y cuáles no. La estrategia del personal de la misión debería aprovechar esta necesidad para dotarse de mayor capacidad para la legitimación de los actores locales, para proveerles de autoridad, lo cual les permitiría regular el acceso al *Mercado de Legitimidad* y establecer *relaciones válidas*.

Esto resulta más sencillo en el caso de Afganistán, puesto que las necesidades primarias no están atendidas y las comunidades están menos organizadas. El problema está en la competencia que puede suponer la entrada de nuevos actores por el lado de la oferta, esto es, de agencias estatales de cooperación y de ayuda al desarrollo o de ONG, o incluso las partes insurgentes pueden ofrecer mejores condiciones y proyectos. ¿Cómo controlar ese acceso y obtener el monopolio? ¿Qué es lo que puede ofrecer la Fuerza internacional que otros actores no puedan ofrecer? Son estas dos preguntas las que el personal de la misión debería intentar responder con sus acciones.

De esta manera, para mejorar las acciones de los contingentes hay que exponer los problemas detectados para Afganistán y Líbano. Uno de los problemas que más se han manifestado y que puede perfectamente servir como ejemplo, es la falta de medios para una representación de prestigio, por ejemplo: un coche adecuado para la representación de un contingente internacional que debe mostrar una buena imagen. Tampoco es conveniente descuidar la representación simbólica (prestigio), pues, por ejemplo, las reglas de vestido son muy importantes para los locales y no pueden respetar a los que no demuestran su posición y su prestigio. Todo ello viene a unirse a que la graduación de los representantes CIMIC que se comunican con los líderes locales tiene que ser la adecuada. Y esto afecta tanto a sociedades más tradicionales, como la afgana, en la que la comunicación de los líderes con

agentes cualificados simbólicamente les otorga mayor legitimidad hacia su comunidad, como en sociedades más modernas, como la libanesa, en la que son importantes los símbolos de autoridad. Parece que la inversión en equipos como vehículos para tareas de representación puede proporcionar mayor capacidad para obtener el monopolio de la oferta en ese mercado. Asimismo, no parece conveniente que los enlaces sean suboficiales, ni que su número sea demasiado pequeño, no porque se ponga en duda su trabajo, que es valioso y muy profesional, sino por la simbología y el prestigio que conlleva por parte de la misión ofrecer oficiales en este contexto de mercadeo de la legitimidad. Existe respeto hacia el que se hace valer y valorar y lo muestra (aptitud y actitud). En cualquier caso, el objetivo siempre debe ser evitar que se cree un *Mercado de Legitimidad*, puesto que, como se ha dicho, reduce las oportunidades de éxito de la misión.

La institucionalización de relaciones es importante, pero esto se producirá si y sólo si hay beneficios o expectativa de beneficios. El problema es quién regulará la relación. Hasta ahora parece que esa relación la han regulado los líderes locales tanto en Afganistán como en Líbano. La institucionalización parece bastar con que sea simbólica, en cuanto a que el acceso al *Mercado de Legitimidad* se aceptaría siempre que se reconociera la legitimidad de los líderes locales que controlan las redes populares, esto es, un órgano de representación de los líderes legitimados que sirva también de reafirmación de positivas y adecuadas ya establecidas y les dé continuidad en sus posiciones. Esto es algo que sí se ha hecho en el caso de Afganistán.

La institucionalización implica también la estabilización de las relaciones y la socialización de los líderes. Asimismo hay una neutralización de los discursos míticos como «arma» de control de acceso a la regulación del *Mercado de Legitimidad*. Aquel que tiene la iniciativa de regular es el que podrá controlar este mercado. Además, en el *Mercado de Legitimidad* se negocia autoridad (a través de la legitimidad que los líderes quieren obtener) y seguridad para la población (esto es, las redes que controlan los líderes). Regular el *Mercado de Legitimidad* implica obtener el poder a través de la concesión de dos bienes inmateriales: autoridad y seguridad.

El objetivo final es la estabilidad a través de la estabilización que logra que las posiciones de los líderes no se vean discutidas. Los líderes obtienen recursos y autoridad para su red y la institucionalización que implica la socialización con otros líderes les obliga a compartir los recursos que proporciona el monopolio establecido en el *Mercado de Legitimidad*. Hay una parte no material que corresponde a las formas de dotar de autoridad (legitimidad) a los líderes, para lo cual es necesario contar con un fuerte asesoramiento cultural.

CAPÍTULO 7

CONCLUSIONES

A lo largo del estudio hemos podido observar cómo la concienciación intercultural se ha convertido en una parte central de la preparación necesaria para el despliegue de los contingentes en misiones internacionales con entornos operativos complejos, puesto que, como se ha podido apreciar, existe un problema fundamental en la colusión de valores culturales diferentes en los casos de Afganistán y Líbano. Esta confrontación puede llevar a que existan peligros para la misión especialmente en lo que se refiere a los factores culturales destacados: corrupción, género, legitimidad, discurso y honor.

El conocimiento de estas cuestiones se ha visto fortalecido con el presente trabajo, pues el resultado más importante de la investigación es el de la creación de una plantilla básica de factores culturales conflictivos que puede ser utilizada tanto por el comandante de la misión como por asesores culturales, además de tenerse en cuenta en los modelos o herramientas conceptuales aportados y contruidos para esta investigación. Dicha plantilla también es generalizable a otros conflictos complejos en los que es previsible que se produzcan importantes dificultades en la interacción con respecto a costumbres, normas o valores de la población local en el momento de desplegar la fuerza en el entorno operativo.

La construcción de dicha plantilla supone, como hemos visto también, una aportación tanto de carácter práctico como teórico. De esta manera, desde el punto de vista de este estudio, han de destacarse principalmente dos grupos de conclusiones que afectan a las líneas básicas de planeamiento en todos los niveles, tanto

táctico, operativo, como estratégico de la misión. Tenemos, así, conclusiones teóricas y prácticas. Estas conclusiones son resultado, tal y como se ha visto a lo largo del estudio, de un tratamiento empírico del problema de la cultura en las operaciones de paz y de estabilización y reconstrucción posconflicto.

CONCLUSIONES PRÁCTICAS

Como hemos señalado, lo más importante para el correcto desarrollo de la misión es contar con instrumentos prácticos que faciliten la puesta en marcha de los proyectos previstos dentro de la misión y llevar a cabo con éxito las acciones en el entorno operativo.

En este estudio se plantean propuestas para poder conseguir esos objetivos. Todos ellos son complementarios y no pueden ponerse en práctica de manera separada, puesto que sólo la coordinación entre los distintos niveles de apoyo podrá servir para conseguir el éxito de las acciones desarrolladas en el entorno operativo. Estos instrumentos son tres, siendo el primero de ellos como se ha dicho, el principal resultado de la investigación y el resto, aportaciones que obviamente están interconectadas:

- a) La disponibilidad de una plantilla que ayude a los comandantes y el personal a la identificación dentro de los proyectos y acciones que tengan que llevar a cabo aquellos factores culturales que pueden ser susceptibles de crear problemas desde el punto de vista cultural, esto es los factores culturales conflictivos. Estos factores identificados que pueden evitar conflictos a nivel táctico permiten también diseñar estrategias más globales. Asimismo, establecen unos límites de actuación para la gestión de proyectos y ofrecen posibilidades nuevas para desarrollar la misión. En esencia, el objetivo es evitar la desconfianza y el miedo de la población local ante la actuación de los contingentes internacionales que se mueven en un entorno dinámico y cambiante. La plantilla general desarrollada proporciona una guía de acción para la construcción de los contenidos básicos tanto de la dimensión genérica como de la específica de la formación en cuestiones culturales. Ofrece,

por una parte, una visión de los elementos que deben considerarse por el personal de la misión a la hora de percibir las diferencias entre la cultura propia y la de la población que reside en el entorno operativo y, por otra, un catálogo de contenidos que deben ser desarrollados para cada misión en particular.

- b) La necesidad de contar con una formación previa que caracterice los puntos esenciales que pueden ayudar al desarrollo práctico de la misión en lo referido a las cuestiones culturales. Esta formación debe estar estructurada en dos niveles: uno general que sirva para que el personal militar sea sensible a las cuestiones culturales, esto es, que se sea consciente sobre la importancia de la cultura, y otro específico que sitúe al personal y lo informe en los aspectos más importantes y las características propias del entorno operativo en el que deberán llevar a cabo sus actividades.
- c) La disponibilidad de instrumentos de información (interfaces) debe ser adecuada a la misión que va a desarrollarse. Estos instrumentos pueden ser tanto de acceso libre para los contingentes (datos generales y específicos de la misión, compilados de la experiencia acumulada durante su desarrollo), como de ayuda, con la participación de expertos en el área y asesores culturales (CULAD, HTS, *Red and Green Team*).

Como vemos, gracias a todos estos instrumentos, la integración de los factores culturales conflictivos es posible mediante herramientas prácticas que eleven el nivel de concienciación cultural entre todos y cada uno de los miembros de la misión. Es posible, además, graduar el conocimiento necesario de acuerdo con el grado de implicación en las relaciones con la población local y de capacidad de decisión dentro de la misión.

Por otra parte, la plantilla proporciona un instrumento básico que ha permitido la construcción de una guía para los comandantes y su personal (ver anexo 2), que puede ser utilizada para la detección de los factores culturales conflictivos que estén implicados en una acción específica. Esto posibilita decidir sobre cues-

tiones culturales o bien acudir al apoyo de herramientas prácticas más específicas con el fin de resolver los posibles problemas que puedan plantearse. El uso de la guía permite poder distinguir los elementos culturales básicos implicados en una acción que tengan consecuencias negativas para su éxito. Asimismo, este uso puede ser tanto preventivo, a la hora de elaborar los planes, como paliativo, para identificar si ha habido factores culturales implicados en las consecuencias de una acción determinada.

Los objetivos fundamentales son tanto evitar o minimizar conflictos culturales durante el desarrollo de la misión, como avanzar hacia una institucionalización en la formación, instrucción y adiestramiento en este ámbito. La introducción y asentamiento de todas estas herramientas configuran el estado final, el cual daría lugar a una situación idónea para un correcto desarrollo en este ámbito de la cultura de las misiones internacionales.

CONCLUSIONES TEÓRICAS

Hemos visto que lo que ponen en juego las partes implicadas, tanto las partes contendientes como los actores involucrados en las operaciones de pacificación y/o reconstrucción posconflicto, es la legitimidad de sus acciones ante la población. Se configura en el entorno operativo, por tanto, un *Mercado de Legitimidad* en el que todas las partes entran en competencia por ganarse a la población mediante sus acciones. En este contexto, precisamente, es en donde se convierte en esencial el conocimiento de las costumbres, normas y valores que configuran el modelo cultural de la población, así como de los factores culturales de la cultura local que puedan entrar en conflicto con el objeto de poder establecer lo que hemos denominado *relaciones válidas*.

Por tanto, en lo que se refiere al nivel estratégico, la centralidad de la población dentro de la misión implica directamente un planeamiento que incluya como factor principal la ganancia de legitimidad por parte de la misión en un entorno operativo complejo en el que existen otros agentes que rivalizan por una posición legítima ante la población. Se está de esta manera ante un *Mercado de Legitimidad*, en el que es muy importante ganar aliados. Para poder conseguirlo resulta necesario contar con las habilidades culturales que el desarrollo del planeamiento y la ejecución de las operacio-

nes que deban llevarse a cabo. El contenido de estas habilidades dependerá de la posición que se tenga en la misión. Mientras que la concienciación cultural es algo genérico, que implica a todos y cada uno de los miembros del contingente desplegado en el entorno operativo, la comprensión cultural deberá estar entre las habilidades de aquellos que tengan que participar en el planeamiento y los que deban relacionarse con la población local con el fin de llevar a cabo las actividades militares relacionadas (CIMIC, KLE, PI y PSYOPS). Un nivel superior, el de la competencia cultural, sólo puede estar al alcance de los expertos en el área, que podrán cumplir, como interfaces humanos, una misión de apoyo fundamental para comprender las posibles consecuencias de las acciones tanto de forma preventiva como paliativa. Tener competencia cultural significa controlar los instrumentos teóricos y prácticos.

Tenemos, por tanto, un entorno operativo complejo en el que:

1. Es necesario contar con habilidades culturales adecuadas al grado de implicación de la misión.
2. El objetivo básico debe ser el de establecer relaciones válidas con la población local.
3. La misión debe ganar legitimidad ante la población con sus acciones.

En cualquier caso, las relaciones válidas dependen de las habilidades y capacidades individuales en última instancia. En definitiva, los objetivos de la propuesta de estos instrumentos son, en primer lugar, facilitar las relaciones válidas para poder llegar a una situación de diálogo que evite la desconfianza entre las partes, así como una mayor seguridad de los contingentes; y, en segundo lugar, permitir la evolución de lo individual a lo colectivo, es decir, hacia una institucionalización en la formación en cuestiones culturales. Por tanto, lo que se intenta es conseguir que los objetivos de la misión puedan tener éxito y evitar los conflictos derivados de elementos culturales.

Finalmente, haciendo referencia a las conclusiones propias de la investigación, hemos de destacar que la realización de este estudio se ha puesto de manifiesto la perentoria necesidad de in-

corporar la cultura en todos los niveles de planeamiento, lo cual podrá ayudar a que las misiones de pacificación y de reconstrucción posconflicto, las operaciones complejas en general, cuenten con herramientas sólidas que permitan: (1) una homogeneidad de las respuestas paliativas ante conflictos en los que la cultura esté implicada y (2) una capacidad intrínseca que permita la incorporación de la cultura en la fase de planeamiento con el fin de prevenir posibles conflictos derivados de la incompreensión entre los contingentes y la población local.

Es muy importante destacar la necesidad de que exista homogeneidad en las respuestas a las situaciones conflictivas provocadas por la cultura. Debemos insistir en ello especialmente porque la existencia de respuestas diferentes a conflictos análogos puede desvincular a la población de los objetivos básicos de la misión, haciendo que se pierda legitimidad. Una respuesta diferente, por ejemplo, en distintas localidades ante situaciones similares implicará la sensación de trato diferente por parte de la población local, estableciendo una percepción de trato desigual en la que unos creerán que se favorece a los otros. Es muy importante evitar estas situaciones. La disponibilidad de una información homogénea sobre la cultura no es, sin embargo, suficiente sino que deberá existir una formación y entrenamiento previos que capacite al personal para enfrentarse a los retos complejos que ofrece la cultura.

Aparte del entrenamiento que reciben, los militares reconocen que necesitan buenos manuales de referencia. En este sentido, es una aproximación diferente lo que se necesita a la mera imagen fija que puede aportar el entrenamiento previo a la misión. Visto que la situación evoluciona de forma dinámica, es necesario, por lo que podemos ver, que exista un asesoramiento cultural que esté a cargo de esa actualización del manual de referencia. Esto es una demanda por parte de aquellos que tienen que comunicarse con la población local.

BIBLIOGRAFÍA

- AMMOUN, Denise (2004), *Histoire du Liban Contemporaine (1943-1990)*. París: Fayard.
- ARTELLI, M. J.; DECKRO, R. F. (2008), «Four Generations Operations», *Small Wars and Insurgencies*, 19:2, págs. 221-237.
- ÁVALOS, Antonio; DURÁN, Marién (2011), «La integración de la interculturalidad: los factores culturales conflictivos», *Revista Ejército*, núm. 845, págs. 38-43.
- AZZAM, Roger J. (2005), *Liban: l'Instruction d'un Crime, 30 Ans de Guerre*, Turquant Cheminevents.
- BARFIELD, Thomas (2010), *Afghanistan, A Cultural and Political History*, Princeton, Princeton University Press.
- BAYART, Jean-François (1999), *El estado de África: la política del vientre*, Barcelona, Bellaterra.
- BECK, U. (2005), *La Mirada Cosmopolita o la guerra es la paz*. Barcelona, Paidós (Estado y Sociedad).
- BELLAMY, A. (2002), «The Great Beyond: Rethinking Military Responses to New Wars and Complex Emergencies», *Defence Studies*, 2:1, págs. 25-50.
- BELLAMY, A. J.; WILLIAMS, P.; GRIFFIN, S. (2004), *Understanding Peacekeeping*, Cambridge, Polity Press.
- BELLAMY, A. J. (2004), «Protecting non-combatants in war», *International Affairs*, 80:5, págs. 829-850.
- BENEDICT, Ruth (1946, 2005 reimpr.), *The Chrysanthemum and the Sword*, Nueva York, Mariner Books.
- BLOOM, Benjamy et alii (1972), *Taxonomía de los objetivos de la educación: clasificación de las metas educativas*, Buenos Aires, El Ateneo.
- BURK, J.; MOSKOS, C. C. (1994), «The Postmodern Military», en Burk, J., *The Military in New Times: Adapting Armed Forces to a Turbulent World*, Boulder (Colorado), Westview Press, págs. 141-159.
- BURKE, Peter J.; STETS, Jan E. (2009), *Identity Theory*, Oxford, Oxford University Press.
- CALATRAVA, A.; DURÁN, M. (2011), «La compleja construcción del Estado en el siglo XXI: el caso de los Estados Fallidos», en *Teorías actuales sobre el Estado contemporáneo*, Granada: Universidad de Granada.

- CORM, George (2002, 2005), *Orient-Occident. La Fracture Imaginaire*, París, La Découverte.
- CORM, George (2005), *Le Liban Contemporain, Histoire et Société*, París, La Découverte.
- CORTINA, Adela (2009), *Ciudadanos del Mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*, Madrid, Alianza Editorial.
- DIB, Boutros (dir.) (2006), *Histoire du Liban des origines au xx^e siècle*, París, Philippe Rey.
- DIAMOND, L.; PLATTNER, M. F. (1996), *Civil-Military Relations and Democracy*, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- DUFFIELD, M. (2004), *Las nuevas guerras en el mundo global*, Madrid, Catarata (Serie Relaciones Internacionales).
- DURING, Simon (ed.) (2007), *The Cultural Studies Reader*, Londres, Nueva York, Routledge (3.^a edición).
- FUKUYAMA, F. (2004), *La construcción del Estado. Hacia un nuevo orden mundial en el siglo XXI*, Barcelona, Ediciones B.
- Jenkins, Larry (2003), «A Civic contribution to assessing progress and Peace Support Operations», *International Peacekeeping*, 10: 3, págs. 121-136.
- HAFVENSTEIN, Joel (2007), *Opium Season. A Year on the Afghan Frontier*, Guilford (CT), The Lyons Press.
- HARRIES-JENKINS, Gwyn; MOSKOS Jr. Charles C. (1984), *Las Fuerzas Armadas y la sociedad*, Madrid, Alianza Universidad.
- HELD, David and MOORE, Henrietta L. (eds.) (2008), *Cultural Politics in a Global Age, Uncertainty, Solidarity and Innovation*, Oxford, Oneworld.
- HOBBSBAWN, E. (2006). *Guerra y Paz en el siglo XXI*, Barcelona, Crítica.
- HOVSEPIAN, Nubar (ed.) (2008), *The War on Lebanon, A Reader*, Northampton (MA), Olive Branch Press.
- ISBY, David (2010), *Afghanistan, Graveyard of Empires, A New History of the Borderland*, Nueva York, Pegasus Books.
- Integrity Watch Afghanistan, 2006.
- International Transparency Index, 2009, 2010, 2011.
- Investment Climate Assesment for Afghanistan, 2005.
- KALDOR, M. (2001), *Las nuevas guerras. Violencia organizada en la era global*, Barcelona, Tusquets.
- KAUFFMANN, S. J. (2009), «Ethnic Conflict», en *Security Studies. An Introduction*, Nueva York, Routledge.
- KHORY, Joseph (1998), *Le Désordre Libanais*, París, L'Harmattan.
- LABATUT, B.; MARTÍNEZ PARICIO, J. (2003), *La profesionalisation des armées en Espagne. Consequences des mutations du système d'hommes sur la politique militaire et sur les relations civilo-militaires*, París: Centre d'études en sciences sociales de la défense.
- Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, BOE, 18/11/2005.
- LEWELLEN, Ted C (2003), *Political Anthropology, An Introduction*,

- Westport (CT), Praeger Publishers.
- LEWIS, Bernard (1998), *Political Language of Islam*, Londres y Chicago, The University of Chicago Press.
- LIND, William S.; NIGHTENGALE, Keith; SCHMITT, John F.; SUTTON, Joseph W.; WILSON, Gary I. (1989), «The Changing Face of War: Into the Fourth Generation», *Military Review*, 69:10, págs. 2-11.
- MARRERO ROCHA, I. (2007), *La participación de las Fuerzas Armadas Españolas en Misiones de Paz*, Madrid, Plaza y Valdés.
- MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. (2007), *Las Fuerzas Armadas españolas del siglo XXI*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- MCINNES, C. (1999), «Spectator Sport Warfare», *Contemporary Security Policy*, 20:3, págs. 142-165.
- MCINNES, C. (2006), *Spectator-Sport War: The West and Contemporary Conflict*, Boulder (Colorado), Lynne Rienner.
- MOUAWAD, Ray Jabre (2009), *Les Maronites, Chrétiens du Liban*, Turnhout, Éditions Brepols.
- MÜNKLER, H. (2005), *Viejas y nuevas guerras. Asimetría y privatización de la violencia*, Madrid, Siglo XXI.
- MUÑOZ, Blanca (2005), *Modelos Culturales, Teoría Sociopolítica de la Cultura*, Barcelona, Anthropos.
- NEWMAN, E. (2004), «The New Wars debate: a historical perspective is needed», *Security Dialogue*, 35: 2, págs. 173-189.
- NYE, J. (1996), «Conflicts after the cold war», *The Washington Quarterly*, 19: 1, págs. 4-24.
- NYE, J. (2003), *La paradoja del poder norteamericano*, Madrid, Taurus.
- QASSEM, Naim (2007), *Hizbullah, The Story from Within*, Londres y Beirut, Saqi, Saint Paul.
- RUBINSTEIN, Robert A.; KELLER, Diana M.; SCHERGER, Michael E. (2008), «Culture and Interoperability in Integrated Missions», *International Peacekeeping*, 15: 4, págs. 540-555.
- SAID, Edward (1994), *Culture and Imperialism*, Nueva York, Vintage Books-Random House.
- SAID, Edward (1994), *Orientalism*, Nueva York, Vintage Books-Random House.
- SAMAAN, Jean-Loup (2007), *Les Métamorphoses du Hezbollah*, París, Karthala.
- SEGURA, A. (2004), *Señores y vasallos en el siglo XXI*, Madrid, Alianza.
- SHAW, M. (2004), «The state of globalizations: towards a theory of state transformation», en Sinclair, T. J., *Global Governance. Critical Concepts in Political Science*. Londres, Routledge, Tomo 1, págs. 210-225.
- TANNER, Stephen (2009), *Afghanistan, A Military History from Alexander the Great to the War against the Taliban*, Cambridge (MA), Da Capo Press.
- TENTORI, Tullio (1981), *Antropología cultural*, Barcelona, Editorial Herder.
- The World Facebook, CIA, 2012.
- VAN DER KLOET, Irene (2006), «Building Trust in the Mission

- Area: a Weapon against Terrorism», *Small Wars and Insurgencies*, 17: 4, págs. 421-436.
- VON CLAUSEWITZ, C. (2005), *De la Guerra*, Madrid, La Esfera de los Libros.
- WALLERSTEIN, Immanuel (1991), *Geopolitics and Geoculture: Essays on the Changing World-System (Studies in Modern Capitalism)*, Cambridge, Cambridge University Press.
- WILLIAMS, P. D. (2009), «War», en *Security Studies. An Introduction*, Nueva York, Routledge.

ANEXOS

Los anexos comprenden siete apartados que complementan y sirven de consulta al trabajo presentado en este monográfico. El primero recopila la metodología de la investigación utilizada; el segundo describe las actividades militares relacionadas con el entorno operativo para una mejor comprensión del lector; en el tercero se detallan las entrevistas y grupos de discusión conducidos; el cuarto comprende la guía diseñada en su momento, concretamente al final de la investigación, para jefes de misión y su personal; el quinto anexo es una breve descripción sobre las FF AA españolas; en sexto lugar, se exponen algunas notas sobre la familia y el parentesco en las sociedades árabes contemporáneas; y, por último, en el anexo número siete, contiene un glosario de términos militares.

ANEXO 1

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

DESCRIPCIÓN DEL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN DE LA LÍNEA 2 DEL PROYECTO MULTINACIONAL MNE-6

En el desarrollo de la investigación se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Identificación de las actividades civiles y militares
2. Identificación de las dimensiones culturales relevantes, y de los indicadores de cada dimensión
3. Análisis de los actores, procesos y estructuras de cada actividad
4. Construcción del modelo

—Estructura del modelo

—Estructura del modelo de recopilación de datos

Igualmente se describe a continuación de las mismas el plan de la investigación y la guía para la realización de las entrevistas semiestructuradas.

1. *Las actividades civiles y militares*

El criterio utilizado para seleccionar las actividades civiles y militares ha sido el nivel relacional y de comunicación que se mantiene con los actores e instituciones del entorno operacional. La selección efectuada ha sido la siguiente:

A. PSYOPS

B. CIMIC

C. Información pública

D. Compromiso con los líderes clave (*Key leader engagement*)

No cabe duda de que es en estas actividades militares y civiles donde los aspectos culturales de la sociedad local tienen una importancia decisiva. Cada actividad militar y civil ha sido definida y desglosada por expertos de cada sección.

A. PSYOPS

1. Planeamiento:

—Orden operativo (fijación de los objetivos de PSYOPS y apoyo de los objetivos psicológicos).

2. Desarrollo del Producto:

—Creación del producto de acuerdo a las bases culturales.

3. Análisis de la audiencia objetivo: (propuesta para el desarrollo del producto).

—Analizar las condiciones de acuerdo a los recursos o estudios básicos, una vez que sean proporcionados los estudios sobre las condiciones del entorno operativo.

—Encontrar vulnerabilidades (necesidades).

—Decisión sobre la línea de persuasión.

—Encontrar los símbolos principales.

—Hoja de ruta para la acción del producto.

—Medidas de la eficacia (directa e indirecta; positive y negativa).

—Audiencias prohibidas.

4. Diseminación del producto (realizada por el equipo psicológico táctico):

—Diseminar el producto.

5. Análisis y evaluación del producto:

—Medidas de la eficacia.

6. Estudio psicológico básico (obtener la información sobre la vida social, bases culturales, condiciones económicas...).

7. Diseño de la campaña:

—Apoyo de las misiones psicológicas.

—Actividades contra-PSYOPS.

B. CIMIC

1. Diseño del informe.

Actividades antes del despliegue:

2. Identificar a los líderes locales (formales e informales).

3. Identificar a las poblaciones en riesgo o grupos sensibles (desplazados y refugiados, tribus nómadas).

4. Identificar a las ONG locales e internacionales.

5. Actores clave locales e internacionales.

6. Identificar servicios o infraestructuras necesarias para encontrar las necesidades vitales inmediatas cubriendo las necesidades de la población local (agua, electricidad, vivienda, salud, educación...).

Actividades en el terreno:

1. Enlace con los actores clave (locales e internacionales).

2. Apoyo del entorno civil:

—Ayuda humanitaria (directa e indirecta).

—Reconstrucción y desarrollo limitados (*Quick Impact Projects*, QIP).

—Intercambio de información (seguridad, líneas de comunicación —carreteras—, previsión meteorológica...).

—Especialistas funcionales.

3. Apoyo de la Fuerza:

—Proporcionar trabajadores locales (contribución a la economía local).

—Intercambio de información.

—Organizar la base informativa.

C. Información Pública

Interno (las tropas propias):

1. Entorno local (físico y humano).
2. Acciones propias.

Externo:

3. Medios de comunicación locales:
 - Legitimidad y utilidad de las acciones propias para los locales.
 - Apoyo a la gobernanza.
 - Información cultural sobre la cultura de origen de la Fuerza (para informar a la población local sobre el asunto).
4. Medios de comunicación nacionales propios:
 - Las actividades de la Fuerza.
 - La información cultural local.
5. Medios de comunicación internacionales (sobre las actividades de la Fuerza).

D. Compromiso con los líderes clave (*Key Leader Engagement*)

Antes del despliegue:

1. Recopilación de información sobre la estructura política, social, cultural, religiosa y económica de dicha área o Teatro de Operaciones.
 2. Establecimiento (listado) de los actores clave (*Key actors*).
 3. Estudio de las interrelaciones entre los actores clave.
 4. Estudio de la personalidad, estilo, liderazgo, ambiciones, motivaciones personales, objetivos que dictan su conducta, pasado personal, dependencias o influencias políticas... de los más importantes o influyentes entre los actores clave.
 5. Estudio de posibles hechos o sucesos que puedan afectar a las relaciones entre estos actores clave y las fuerzas militares.
 6. Establecimiento o solicitud de una orientación (*guidance*) al jefe para mostrar una única «cara» por parte de las fuerzas militares.
 7. Establecer (al menos inicialmente) quién se va relacionar con quién (nivel militar-tipo de autoridad civil)
- Al inicio del despliegue:
8. Establecimiento de relaciones o vínculos directos.
 9. Determinar:

- Los actores clave de forma priorizada.
- Establecer áreas o temas prioritarios a formular con cada uno de esos actores clave.
- Objetivos a alcanzar en dichas reuniones o relaciones directas.
- Efectos que se pretenden.
- Efectos que no se pretenden, pero que podrían ser consecuencia de nuestras actividades.
- Forma de medir nuestra eficacia en dichas reuniones.
- 10. Actualización (diaria/semanal) del Plan de compromiso con líderes clave (*KLE Plan*) para mejorar dichas relaciones.
- 11. Definir o redefinir quién se va relacionar con quien (nivel militar-tipo de autoridad civil).
- Durante del despliegue:
- 12. Prever posibles sucesos y sus consecuencias en las relaciones con los actores clave.
- 13. Actualizar los puntos contenidos en las actividades al inicio del despliegue.

2. *Dimensiones culturales relevantes e indicadores de cada dimensión*

Se estableció una serie provisional de categorías o tipologías (básicamente de carácter sociopolítico) de las que se consideró el aspecto o sesgo «cultural». La elaboración de dicha tipología se estableció por un grupo de trabajo compuesto por politólogos en coordinación con el grupo 1 (antropólogos).

En un principio, se optó por una lista preliminar de dimensiones culturales:

- Entorno físico
- Historia
- Sistema de creencias
- Organización social
- Estructura política
- Economía

Cada dimensión se desglosó de manera instrumental de acuerdo con el siguiente criterio: la clasificación propia de la materia teniendo en cuenta en dicho desglose el contenido de las actividades civiles y militares con las que había que buscar correlación.

ENTORNO FÍSICO	• Orografía • Hidrografía • Meteorología • Infraestructuras • ...
HISTORIA	• Mitos • Tradiciones • Evolución del conflicto • Herencia/s cultural/es • Lengua/s
SISTEMA DE CREENCIAS	• Religión/Religiones • Símbolos • Iconos • Normas y valores • ...
ORGANIZACIÓN SOCIAL	• Familia • Clan • Etnicidad • Tribalismo • Asociaciones • Género • Sexo y matrimonio • Medios de comunicación de masas • Grupos con dependencias externas • Sistema educativo • Crimen organizado
ESTRUCTURA POLÍTICA	• Régimen político (autoritarismo, democracia, híbrido...) • Sistema político: – Marco constitucional – Instituciones políticas • Actores (cultura política, partidos políticos, élites, grupos de interés) – Medios de comunicación de masas – Organización territorial del poder – Sistema electoral • Participación política • Instituciones locales – Minorías fuera del sistema – Grupos con dependencias externas

ECONOMÍA	• Desigualdades (económicas, sociales, de género...) • Estructura del Mercado laboral • Modelo económico (de Mercado libre o economía planificada) • Estructura económica Medios de comunicación de masas • Infraestructura
-----------------	---

3. *Análisis de los actores, procesos y estructuras*

Para definir los cometidos de cada actividad, se utilizó el siguiente esquema de trabajo (ver Anexo 5):

1. *Definición.* (Doctrina OTAN)

2. *Actores.* Indicación de qué actores están implicados en cada una de las funciones. También se apuntaron qué actores estaban implicados en cada conflicto.

3. *Procesos.* Hace referencia a las redes de interacción que se producen entre los actores miembros de un sistema.

4. *Estructuras.* Nos indica la configuración de poder surgida de las relaciones entre los actores y nos informa asimismo sobre su ubicación. Para nuestro caso, se hubo de tener presente la estructura en la que acontece y en la que se puede resolver el conflicto.

4. *Construcción del modelo de análisis*

Estructura del modelo

Con la finalidad de estudiar las implicaciones culturales de las actividades militares y civiles, consideramos estas actividades buscando correlaciones con cada una de las categorías o tipologías de dimensiones culturales para extraer las recomendaciones a tener en cuenta al realizar los cometidos asignados a cada actividad (ver Figura 2).

De esta forma, el resultado será un listado de consideraciones y recomendaciones sobre los indicadores que señalarán las dimensiones culturales relevantes en relación con las actividades. El modelo resultante dará las líneas de contenido necesarias para la configuración de los planes de formación perfilando el concepto

instrumental de Interculturalidad (concienciación cultural), que es el concepto en discusión.

Estructura del modelo de recopilación de datos y desarrollo de la investigación: Metodología

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron técnicas cualitativas. La aproximación a nuestro objeto de estudio se hizo utilizando distintas fuentes de evidencia: se trabajó con entrevistas semiestructuradas, grupos de discusión y recogida de documentación. Para la selección de nuestros informantes utilizamos la estrategia del muestreo teórico.

La investigación constó de una fase exploratoria en la que se desarrollaron entrevistas semiestructuradas piloto (fase *pre-text*). En la siguiente fase se abordó la investigación, aplicando entrevistas semiestructuradas (con un diseño final fijado una vez elaborada la evaluación de la fase *pre-text*) y llevando a cabo grupos de discusión.

Las entrevistas se realizaron a expertos militares de cada una de las actividades militares seleccionadas: CIMIC, PYSOPS, KLE e Información Pública. El requisito para seleccionar a estos expertos fue el siguiente: para la selección de los militares, el requisito consistió en haber estado desplazado en distintas misiones, entre ellas preferiblemente la misión en Afganistán.

Asimismo, se realizaron grupos de trabajo para la discusión de cada fase entre los investigadores implicados en la tarea. La estructura de la investigación responde al siguiente plan.

Plan de investigación:

1. Primer encuentro seminal
2. Grupo de trabajo de expertos:
 - Explicación de los resultados del primer encuentro seminal
 - Organización de la actividad para el periodo de investigación. Propuesta individual de trabajo sobre los indicadores y dimensiones
3. Grupo de trabajo de expertos:
 - Discusión sobre el trabajo individual realizado sobre los indicadores y dimensiones.
 - Diseño de la entrevista semiestructurada (para la fase *pre-test*)

- Definición del universo y la muestra: militares con experiencia en misiones internacionales (Afganistán y/o Líbano con preferencia) y líderes políticos y religiosos, personal de ONG y de OO II en Líbano
- 4. Encuentro con experto en reconstrucción posconflicto (para fijar el objeto de estudio)
- 5. Encuentro con experto militar (para filtrar resultados)
- 6. Encuentro con experto en técnicas cualitativas (revisión del borrador de entrevista)
- 7. Ejecución de las entrevistas exploratorias (MADOC)
- 8. Análisis y evaluación previa de las entrevistas exploratorias
- 9. Análisis complementario de las entrevistas exploratorias / *Pre-text*
- 10. Reunión del grupo de trabajo:
 - Diseño final de la entrevista semiestructurada
 - Análisis de las entrevistas
 - Seminario interno: grupo de discusión
 - Evaluación de las entrevistas
- 11. Reunión del grupo de trabajo:
 - Discusión sobre la evaluación de las entrevistas
 - Obtención de los resultados preliminares de las entrevistas para fijar las dimensiones y actividades
- 12. Obtención de resultados de las entrevistas
- 13. Grupo de discusión con expertos militares y civiles
- 14. Conclusiones: primer borrador del informe de progreso
- 15. Segundo encuentro seminal
- 16. Encuentro del grupo de trabajo para informar de avances
- 17. Primer informe de progreso
- 18. Encuentro del grupo de trabajo para evaluar el primer informe de progreso
- 19. Segundo informe de progreso
- 20. Evaluación de los resultados de la investigación
- 21. Conclusiones: informe final
- 22. Elaboración del producto: guía para oficiales sobre la concienciación cultural

Guía para la elaboración de la entrevista semiestructurada

Veamos aquí un ejemplo de la guía para la elaboración de la entrevista semiestructurada para el caso de CIMIC. Este modelo

está aplicado al caso español (para militares que habían estado en diferentes misiones, incluyendo Afganistán y Líbano). Esta guía se aplicó en la primera ronda de entrevistas, ajustando posteriormente el diseño para hacerlo más sintético e ir completando los puntos clave del objeto de investigación.

CIMIC - Entrevista

A. Actividades antes del despliegue

1. Identificación de los líderes locales (formales e informales)

a. Entorno físico

i. Orografía

1. ¿Desincentiva la orografía del terreno la comunicación entre comunidades? Aislamiento de las comunidades: este factor puede influir en el fortalecimiento del líder local, especialmente en los casos en los que controla una zona estratégica frente a otros líderes colindantes geográficamente
2. La complicación de la orografía también puede hacer más difícil la presencia del Estado. Desincentivo del control del Estado y problemas de gobernabilidad
3. Identificar líderes de poblaciones nómadas que pueden facilitar la comunicación
4. Delimitar entornos definidos geográficamente y sus líderes, que determinan una cultura local distinta al entorno
5. Identificar líderes insurgentes de zonas aisladas

ii. Infraestructuras

1. Infraestructuras de servicios

- a. Qué tipo de servicios existen. Si existen más allá de lo local (no controlados por el Estado)
- b. Comprobación de qué tipo de servicios proveen los líderes locales. Deberá tenerse en cuenta por los CIMIC a la hora de ejecutar/implementar los *Quick Impact Projects* para evitar entrar en confrontación
- c. Identificar las necesidades locales a través de los líderes locales para los *Quick Impact Projects* lo que evita la intervención sin consulta (poco eficiente)

- d. Identificar a los líderes de zonas de desarrollo potencial para facilitar las infraestructuras
- e. Distinguir entre líderes de zonas modernizadas y tradicionales
- 2. Infraestructuras de comunicación
 - a. Cómo se comunican los líderes locales
 - b. Quién controla las infraestructuras de comunicación
- b. Historia
 - i. Origen histórico del poder local: ¿tradición, herencia familiar? ¿Ante qué tipo de legitimidad nos encontramos: carismática, teocrática?
 - ii. Posición de la mujer en el sistema de liderazgo: género y roles
 - iii. Relación del líder con la lengua. ¿Habla la lengua de la comunidad? ¿Qué lenguas están asociadas al poder local y al liderazgo? En función de este indicador se establecen los criterios de elección de intérpretes
 - iv. Criterios de justicia entre líderes: cómo se evita o cómo se resuelve históricamente el conflicto entre líderes
 - v. Criterios de justicia aplicados por los líderes
 - vi. Relación de los líderes con la propiedad de la tierra
- c. Sistema de creencias
 - i. Identificación de los símbolos y de su legitimidad histórico-cultural sobre los símbolos (materiales o no e iconos)
 - ii. Dimensión religiosa de los líderes locales (legitimidad político/religiosa)
 - iii. Identificar instituciones religiosas tradicionales
 - iv. Qué líderes gestionan o plasman las normas y valores de la comunidad (líderes político/religiosos; líderes políticos; líderes económicos; líderes religiosos; líderes intelectuales...). También hasta qué punto son líderes con cierta ascendencia moral
 - v. El honor en el liderazgo
- d. Organización social
 - i. Qué importancia tiene cada uno de los niveles de organización social en el liderazgo. ¿Cuál es el nivel que prima: clan, tribu...? ¿Cómo afectan estos niveles al reforzamiento de los líderes locales?

- ii. Identificar la estructura social local
- iii. Modelo de familia y la relación con los líderes
- iv. Relaciones interétnicas
- v. Qué tipo de asociaciones formales/informales constituyen los líderes locales
- vi. Matrimonios (si existen matrimonios para conseguir liderazgos)
- vii. Ritos de iniciación y de tránsito de la comunidad y el papel de los líderes en los mismos
- viii. Importancia de la mujer para/en el liderazgo
- ix. Control/relación de los líderes con los *media*
- x. Qué alianzas externas a lo estatal mantienen los líderes
- xi. Nivel de educación de los líderes, tipo de educación y vías de consecución de las mismas
- xii. Relación de los líderes con los medios de comunicación
- xiii. Relación de los líderes con actividades ilícitas (tráfico, vulneración de derechos humanos)
- xiv. Identificar actividades ilícitas socialmente aceptadas y apoyadas tradicionalmente por los líderes
- e. Estructura política
 - i. Capacidad del Estado en el ámbito local
 - ii. Identificar las instituciones políticas históricas y tradicionales en el nivel local, regional y nacional
 - iii. Conciencia de los líderes respecto a la existencia de una nación
 - iv. Qué tipo de relaciones personales entre los líderes locales y regionales se puede identificar
 - v. Capacidad de los líderes locales para influir en las instituciones formales
 - vi. Mecanismos de selección de líderes ¿Elección o cooptación de los líderes?
 - vii. En qué tipo de organización territorial se mueve el líder
 - viii. Mecanismos de incorporación de líderes locales (lealtades, objetivos, valores). Si consiguen mayores beneficios enfrentándose al Estado o incorporándose a él
 - ix. Relación de los líderes con las minorías fuera del sistema
 - x. La relación de los líderes con la comunidad internacional (a nivel local, regional y nacional)

f. Economía

- i. Control de los medios de producción por los líderes. Poder económico de los líderes locales
- ii. Identificar los mecanismos y el nivel de corrupción en los líderes
- iii. Control/gestión de los recursos externos nacionales e internacionales por los líderes locales
- iv. Hasta qué punto los líderes político/religiosos acaban convirtiéndose en líderes económicos (líderes de los cárteles) porque no hay economía formal. Hasta qué punto estas situaciones generan alianzas perversas que destruyen el sistema tradicional de liderazgo, lo que provoca problemas de comunicación con la comunidad internacional (incluidas las ONG)

2. Identificar poblaciones en peligro o grupos sensibles

a. Entorno físico

- i. Relación entre grupos débiles y zonas pobres sin recursos
- ii. Relación entre infraestructuras y grupos débiles
- iii. Si estas poblaciones están concentradas geográficamente
- iv. Identificar lugares de preferencias para las poblaciones desplazadas

b. Historia

- i. Razones históricas de su situación actual. Conflictos históricos.
- ii. Relaciones de género en las poblaciones desplazadas
- iii. Identificar la estructura de las poblaciones en su desplazamiento. ¿Mantienen la estructura social de origen? ¿Quiénes son sus líderes?

c. Sistema de creencias

- i. Comparar creencias, normas, valores, símbolos, etc., con el resto de la población (con la mayoría)

d. Organización Social

- i. A qué atiende el carácter de debilidad de estos grupos. ¿En qué nivel? Tribu, etnia...
- ii. Cómo se organizan formalmente. ¿Existe algún tipo de asociacionismo?
- iii. Si poseen medios de comunicación propios
- iv. ¿Reciben apoyos del exterior?

- v. ¿Poseen sistemas educativos propios?
- vi. ¿Cómo son sus relaciones con las actividades ilícitas?
- e. Estructura política
 - i. Situación formal en el lugar de residencia o acogida
 - 1. Derechos políticos y sociales
 - 2. Protección internacional
 - ii. Situación informal
 - 1. Relaciones de sus élites con otras élites
 - 2. Relaciones con los lugares de origen
 - iii. Si tienen relaciones políticas externas
- f. Economía
 - i. Posición socioeconómica en el sistema
 - ii. Si tienen recursos suficientes para su supervivencia o si dependen de ayudas externas
 - iii. Situaciones de exclusión económica: mercado laboral, propiedad de la tierra...
- 3. Identificar ONG locales e internacionales
 - a. Entorno físico
 - i. En qué zonas se concentran principalmente las ONG
 - i. Cuáles son las características de esas zonas
 - b. Historia
 - i. Origen histórico de las ONG locales
 - ii. Evolución histórica de la Sociedad civil en el país
 - iii. Qué ONG internacionales vienen interviniendo históricamente
 - c. Sistema de creencias
 - i. Si hay presencia de ONG con sesgo religioso
 - ii. Ver si las ONG internacionales respetan símbolos, normas, valores. Y si no se respetan, considerar qué tipo de conflictos se han generado
 - d. Organización social
 - i. Tipo/ámbito de actividad de las ONG (de acuerdo con los ámbitos de actividad que relaciona Naciones Unidas)
 - 1. Asociacionismo/ Fomento del capital social
 - 2. Si existen preferencias en cuanto a la elección de la población favorecida (etnias, tribus...)
 - 3. Si incentivan los ámbitos educativos en sus actividades

- ii. Si existe diferencia con respecto a los temas en los que se centran tanto las ONG locales como las internacionales
- e. Estructura política
 - i. Qué elementos del sistema político favorecen la creación de ONG locales y la presencia de ONG internacionales
 - ii. Qué vínculos existen entre las ONG y las zonas asignadas
 - iii. Qué tipo de relación tienen las ONG con las instituciones y los líderes locales
 - iv. Si dependiendo de los partidos y de las élites en el poder se favorecen o no ciertas actividades para intervenir
 - v. La relación/presencia de las ONG con/en los medios de comunicación
- f. Economía
 - i. Cómo la estructura económica favorece o impide la presencia de las ONG
 - ii. Si hay ONG más dedicadas a trabajar en temas de desigualdad económica
 - iii. ONG locales y su posición en la captación de recursos ¿Hay ONG que actúan únicamente como células de captación de recursos?
- 4. Actores clave internacionales
 - a. Entorno físico
 - i. Qué tipo de infraestructuras prestan los actores internacionales
 - ii. Clima (*winterization/housing*)
 - b. Historia
 - i. Si ha habido conflicto histórico entre los actores externos e internos. De qué tipo
 - c. Sistema de creencias
 - i. Si respetan las creencias, normas, valores
 - ii. Diferencias de creencias con la población local
 - d. Organización social
 - i. Asuntos de la estructura social en los que intervienen
 - ii. Relación con la estructura social local
 - iii. Cómo han combatido o favorecido actividades ilegales
 - e. Estructura política
 - i. Relación de los actores internacionales con los actores políticos internos

- ii. Cómo han influido en los sistemas electorales y de representación
- iii. Cómo influyen en la gobernanza local
- iv. Cómo se organizan interna y territorialmente
- v. La relación con los medios de comunicación y otros grupos de interés
- vi. Relación con las minorías fuera del sistema
- f. Economía
 - i. Cómo han influido y cuál es su papel en los elementos del sistema económico
 - ii. Si han cambiado algún elemento de la estructura del mercado laboral (en la contratación de personal local)
 - iii. Qué tipo de infraestructura o institución económica o de mercado se ha financiado, fomentado, protegido o creado
- 5. Actores clave locales
 - a. Entorno físico
 - i. Qué tipos de comunicaciones utilizan estos actores para coordinarse
 - ii. Qué tipos de actores tienen más peso según el entorno físico
 - b. Historia
 - i. El origen histórico de los actores locales clave (legitimidad)
 - ii. Tipos de conflictos que ha habido entre estos actores
 - iii. La Sociedad civil. Asociacionismo
 - c. Sistema de creencias
 - i. Han determinado la religión y los valores la actuación de los actores clave
 - ii. Usan los sistemas de creencias como base de su legitimidad
 - d. Organización social
 - i. Procedencia de los actores clave: género, educación
 - ii. Asociaciones de las que provienen o que fundan
 - iii. Si utilizan los medios de comunicación para darse a conocer o forman parte de los mismos
 - iv. Si pertenecen a alguna organización ilegal
 - v. Lazos con grupos externos
 - e. Estructura política
 - i. Qué tipo de estructura política interna tienen esos actores clave

- ii.Cuál es la ubicación de estos actores en el sistema político
- iii. Tendencia ideológica
- iv. Participación o no en los sistemas de representación formal
- v. Si existe vinculación con grupos de interés
- vi. Relaciones con minorías fuera del sistema
- f. Economía
 - i. Papel en la estructura económica
 - ii. Favorecen o combaten desigualdades económicas
 - iii. Qué infraestructuras financian, fomentan, protegen o crean
- 6. Identificar servicios o instalaciones para cubrir las necesidades básicas de la población local
 - a. Entorno físico
 - i. Características orográficas determinantes para las instalaciones necesarias
 - ii. Clima
 - iii. Acceso a recursos básicos: agua, alimentos...
 - b. Historia
 - i. Qué daño han producido los conflictos históricos en los servicios e instalaciones básicos
 - ii. De qué forma la herencia cultural ha limitado servicios como la educación y salud en temas de género
 - c. Sistema de creencias
 - i. Hasta qué punto la religión, normas y valores han sido determinantes para proveer a la población de determinados servicios mínimos
 - ii. Necesidad de instalaciones relacionadas con creencias o símbolos
 - d. Organización social
 - i. Considerar el acceso o el uso de servicios básicos en función del nivel educativo
 - ii. Clanes, asociaciones, tribus... que fomentan o desincentivan la provisión de determinados servicios o dotación de instalaciones básicas
 - e. Estructura política
 - i. Capacidad de diseñar políticas públicas locales
 - ii. Capacidad para poner en práctica las políticas públicas locales

- iii. Estructuras de implementación y petición de cuentas (*accountability*)
- iv. Posición de los líderes formales e informales en el diseño de las políticas públicas locales
- f. Estructura económica
 - i. Recursos para la satisfacción de las necesidades básicas
 - ii. Carencia o presencia de servicios mínimos
 - iii. Existencia de instalaciones para el intercambio, transformación o almacenamiento de bienes de primera necesidad
- B. Actividades después del despliegue (en el terreno)
 - 1. Enlace con los actores locales (locales e internacionales)
 - a. Entorno físico
 - i. Acceso
 - ii. Clima
 - b. Historia
 - i. Existencia de relaciones previas
 - ii. Relaciones exteriores de la comunidad
 - c. Sistema de creencias
 - i. Problemas en la relación con grupos religiosos determinados
 - ii. Existencia de tabúes o prejuicios negativos fruto de contactos previos
 - d. Organización social
 - i. Acceso a la estructura social
 - ii. Relaciones de género
 - e. Estructura política
 - i. Legitimidad de los actores
 - ii. Beneficios o perjuicios que provoca la relación con la estructura política formal
 - f. Economía
 - i. Acceso a las redes económicas establecidas
 - ii. Problemas derivados de actividades ilícitas
 - 2. Apoyo al entorno civil
 - a. Entorno físico
 - i. Tipo de especialistas según el entorno físico
 - ii. Cómo influyen las infraestructuras de comunicación en el volumen e intercambio de información

- iii. Tipo de ayuda humanitaria dependiendo de los elementos físicos del entorno y de las infraestructuras
- b. Historia
 - i. Aceptación del apoyo y ayuda en función del historial colonizador del país que lo presta
- c. Sistema de creencias
 - i. Respecto de normas, valores, creencias... a la hora de ejecutar el apoyo al entorno civil. Jerarquía sociocultural en la recepción de la ayuda
- d. Organización social
 - i. Cómo se prioriza el apoyo en los distintos niveles de organización social (clanes, tribus...)
 - ii. Cómo se lleva a cabo la coordinación/comunicación para el apoyo al entorno civil
- e. Estructura política
 - i. Integrar a los actores políticos e institucionales en la estructura de ayuda
 - ii. Cómo se ven beneficiadas o no del apoyo al entorno civil las minorías fuera del sistema
 - iii. Seguridad y apoyo a las decisiones de las autoridades políticas
- f. Economía
 - i. Cómo influye la ayuda humanitaria en la estructura económica (favorece/ desfavorece la igualdad.) y en la economía local
 - ii. Cómo influyen los proyectos de impacto rápido en las infraestructuras, en el mercado laboral, la economía local
 - iii. Si la ayuda humanitaria genera mercado negro
- 3. Apoyo de la fuerza
 - a. Entorno físico
 - i. Desarrollo de la infraestructura física. Si el intercambio de información depende de la infraestructura de comunicación física
 - ii. Dónde se organiza el intercambio de información (en la base/en el pueblo)
 - b. Historia
 - iii. Información que se proporciona (que no cree conflicto moral o ético)

- iv. Orígenes de las fuentes de información
- v. Evolución/ herencia cultural del mercado laboral/ tradición
- c. Sistema de creencias
 - vi. Respeto de las normas, valores, creencias (tradiciones religiosas y no religiosas) en relación con el trabajo
 - d. Organización social
 - vii. Tener en cuenta a los líderes locales a la hora de seleccionar a los trabajadores
 - viii. Jerarquía interna de los trabajadores
 - ix. Consideración del nivel de educación a la hora de la contratación
 - x. Si se tiene en cuenta si los trabajadores pertenecen a algún tipo de asociación (legal o ilegal)
 - xi. Si vetar a trabajadores problemáticos le reporta apoyo a la fuerza
 - e. Estructura política
 - xii. Tener en cuenta a las instituciones locales/actores formales a la hora de la contratación
 - xiii. Qué tipo de apoyo le puede reportar a la fuerza contratar o no a minorías
 - f. Economía
 - xiv. Modelos de resolución de conflictos en los contratos laborales (interpretación de los contratos)
 - xv. La mujer en el mercado laboral

ANEXO 2
LAS ACTIVIDADES MILITARES RELACIONADAS
CON EL ENTORNO OPERATIVO

Las actividades militares seleccionadas para el estudio han sido:

- a. Operaciones Psicológicas (PSYOPS, *Psychological Operations*)
- b. Cooperación civil-militar (CIMIC, *Civil-Military Co-operation*)
- c. Información pública (PI, *Public Information*)
- d. Compromiso con los Líderes Clave (KLE, *Key Leader Engagement*)

De estas cuatro actividades vemos su definición según la doctrina OTAN, los actores que son importantes en cada una de ellas y el proceso al que se enfrentan en los entornos operativos.

Operaciones Psicológicas (PSYOPS)

La definición OTAN de PSYOPS de 17 de abril de 2003 es la siguiente: «actividades psicológicas planeadas usando métodos de comunicación y otros medios dirigidos a conseguir audiencias con el objetivo de influir en las percepciones, las actitudes y los comportamientos que afecten al logro de los objetivos políticos y militares».

Los actores que intervienen en esta actividad militar son las Fuerzas de la coalición, por una parte, y, por otra, los grupos o individuos seleccionados en las poblaciones locales. El proceso de dicha actividad o función sería influir en las percepciones, las actitudes y los comportamientos de los actores seleccionados como objetivo en las operaciones.

Cooperación Civil-Militar (CIMIC)

CIMIC se define como «la cooperación y coordinación en apoyo de la misión entre el Comandante de la Fuerza y las poblaciones civiles, incluyendo Autoridades Nacionales y Locales, tanto como las organizaciones y agencias internacionales y no gubernamentales»¹.

El fin último de la actividad CIMIC es ayudar al cumplimiento de la misión militar, aunque el medio para lograrlo es realizar acciones en beneficio de las poblaciones locales, las autoridades civiles, etc. Facilita las tareas militares «suavizando» las relaciones

entre los militares de la OTAN y la población local. Estos objetivos se logran considerando el contexto legal, administrativo, social, cultural, económico y ambiental.

Los actores que intervienen son por tanto las Fuerzas de la coalición, las agencias civiles externas y la sociedad de recepción.

El proceso de esta actividad se centra en:

- La interacción, vínculos, coordinación con los actores civiles externos (OOII, ONG)
- Construir una relación efectiva entre las Fuerzas de la coalición y las autoridades civiles, organizaciones de la sociedad de recepción, agencias, poblaciones.
- Considerar el entorno político y económico y los factores humanitarios cuando se planeen y conduzcan operaciones militares.

Información Pública (PI)

El papel de la Información Pública es incrementar el conocimiento y promover un mayor entendimiento de la misión entre todas las audiencias clave en las operaciones conjuntas tanto fuera como dentro del área operativa (JOA, *Joint Operations Area*). Las operaciones puede atraer el interés de los medios de comunicación internacionales, aunque esto podría aumentar y disminuir en respuesta a los tiempos de las operaciones y la situación general. Los medios de comunicación están probablemente ya presentes dentro del área de operaciones conjuntas (JOA) antes del despliegue de las tropas de la OTAN y el estilo y naturaleza de sus informaciones deben tener un efecto predominante sobre las percepciones públicas y la utilidad de las Fuerzas desplegadas

Los actores que intervienen son: las Fuerzas de la coalición, la sociedad de recepción y los medios de comunicación social. El proceso se centra en promover la comprensión de la misión entre todas las audiencias clave.

Compromiso con los Líderes Clave (KLE)

Considerado como parte de la contribución de las operaciones de información de una operación resulta vital que todos los actores clave y sus interrelaciones sean identificados. Si se cuenta

con un conocimiento detallado de las personalidades líderes clave, los estilos de liderazgo, sus ambiciones, motivaciones, objetivos (a corto y largo plazo), sus posiciones o posturas en ese momento, sus dependencias, perfiles psicológicos y biografías, todo esto será esencial para proporcionar el contexto que permita planear las actividades de información adecuadas. Un componente vital en todos los planes es el reconocimiento de las relaciones y dependencias complejas y adaptativas que existen entre los actores. El personal de las operaciones de información (Info Ops, *Information Operations*) coordinará el Plan de compromiso con los líderes clave (KLEP, *Key Leaders Engagement Plan*) del comandante, que contiene, entre otros, la información del contexto de la situación (hitos del planeamiento), los acontecimientos críticos, los contactos planeados del grupo de comando y del personal especial con los actores relevantes, objetivos, temas principales o asuntos que habrán de tratarse, los efectos deseados además de los métodos de evaluación. Así pues, vemos que KLE se traduce en un Plan (KLEP) en el que se asigna a los distintos niveles de responsabilidad y de mando, unas relaciones con líderes locales, regionales y gubernamentales, acotando todo el espectro posible y teniendo en cuenta que nadie debe quedar excluido. La ausencia de alguien puede ser tan dañina como impulsar las posiciones de unos líderes frente a los otros.

Los actores que intervienen son las Fuerzas de la coalición y los líderes clave. El proceso se centra en conocer la personalidad de los líderes clave, estilos de liderazgo, ambiciones, motivaciones, objetivos, perfiles psicológicos, historias personales, etc., así como las relaciones entre ellos.

ANEXO 3

ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN REALIZADOS

Entrevistas:

Lugar entrevista	Fecha	Misión	N.º Entrevistados	Horas	Rango o posición de los entrevistados	Actividad
Cuartel de la Merced (MADOC)	junio y julio 2009	Afganistán/Líbano	5	7	Oficiales	KLE, CIMIC, PSYOPS, PI
Cuartel de las Descalzas (MADOC)	junio y julio 2009	Afganistán/Líbano	1	1.5	Oficial	KLE
Brigada de Infantería Ligera Aerotransportable (Figueirido, Pontevedra)	octubre 2009	Afganistán	6	10	Oficiales y Suboficiales	KLE, CIMIC, PSYOPS, PI
Batallón CIMIC de la Fuerza Terrestre (Valencia)	noviembre 2009	Afganistán/Líbano	9	15	Oficiales y Suboficiales	KLE, CIMIC, PSYOPS, PI
Líbano*	febrero 2010	UNIFIL/Líbano	20	45	Civiles y militares (oficiales y suboficiales)	Civiles: líderes políticos y religiosos, ONG, OOH Militares: KLE, CIMIC, PSYOPS, PI

*Ver Tabla específica para las entrevistas en Líbano

Grupos de discusión:

Lugar	Fecha	Misión	N.º Miembros militares del grupo	Horas	Rango o posición de los entrevistados	Actividad
Cuartel de las Descalzas(MADOC)	junio 2009	Afganistán/Líbano (otras)	4	2	Oficiales	KLE, CIMIC, PSYOPS, PI
Cuartel de las Descalzas (MADOC)	julio 2009	Afganistán/Líbano (otras)	3	Dos sesiones 6 horas	Oficiales	CIMIC, PSYOPS, PI

Trabajo de campo en Líbano:

Entrevistados	N.º Entrevistas	N.º Horas	Comunidad/Posición/Rango	Actividad
Líderes políticos locales	3	6	Chiíta/Maronita/Druso	Alcalde/gobernador de distrito/Alcalde
Líderes religiosos locales	3	7	Chiíta/Suní/Maronita	Imam/Muftí/Sacerdote maronita
ONG locales (AMEL)	1	2	Personal Multicomunitario	Servicios sanitarios
ONG españolas	1	1.5		Reconstrucción infraestructuras
ONG internacionales: Acción Contra el Hambre World Vision	2	3.5		
Funcionarios de Naciones Unidas: ACNUR Funcionario de Naciones Unidas	2	4		ACNUR-Refugiados Funcionario Naciones Unidas
Militares	6	18	Jefe del Contingente/Oficiales y suboficiales	KLE, CIMIC, PSYOPS, PI
Intérpretes	2	3	Intérpretes de lengua árabe	Intérpretes de los militares en contacto con el entorno local

Nota: las entrevistas fueron realizadas en la zona de operaciones española, Beirut, Tiro y Sidón

ANEXO 4

GUÍA PARA LOS JEFES DE MISIÓN Y SU PERSONAL PARA INTERACTUAR
CON LAS SOCIEDADES LOCALES DURANTE LAS OPERACIONES ²

Contenidos:

- ¿Qué es esta guía que tengo en mis manos y a quién va dirigida?
- ¿Qué es la cultura?
- ¿Por qué tengo que considerar la cultura local a la hora de tomar decisiones?
- ¿Cómo puedo considerar la cultura a la hora de tomar decisiones?
- ¿Qué es la Concienciación Intercultural?
- ¿Cualquier elemento cultural es relevante para la toma de decisiones?
- ¿Por qué la cultura es importante para mí y para el resultado de la Misión?
- ¿Dónde puedo aplicar los conocimientos sobre la cultura local?
- ¿De qué recursos y herramientas dispongo para poder integrar la cultura en las decisiones?
- ¿Cómo puedo entrenar a mi personal y trabajadores de mi área y operaciones ante esta cuestión?
- ¿Cuáles son los asuntos sobre los que debes tener un cuidado especial a la hora de tomar decisiones considerando la cultura local como un referente fundamental?
- ¿Cómo puedo evitar conflictos que sean consecuencia de las acciones necesarias para cumplir los objetivos de la Misión?
- ¿La lengua es un asunto conflictivo?
- ¿Qué es lo más importante para garantizar el éxito de la Misión en lo que se refiere a la integración de la cultura como elemento de las decisiones?
- ¿Cómo puedo mejorar las actitudes de mi personal y trabajadores para que se pueda dar un diálogo con la población local?
- ¿Qué cosas básicas debo saber sobre el sistema cultural afgano?
- ¿Cuál es la situación a la que nos enfrentamos durante el desarrollo de la Misión en Afganistán en lo relativo a la cultura?

—¿Cuáles son los puntos fundamentales que debes tener en cuenta a la hora de valorar la cultura en Afganistán como un elemento a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones?

¿Qué es esta guía que tengo en mis manos y a quién va dirigida?

Esta guía pretende considerar todos los obstáculos que pueden presentarse en el momento de tomar una decisión táctica en lo relativo a la cultura local. Se intenta que las acciones de la Fuerza no tengan efectos no esperados por la Misión o por los agentes locales que pudieran ser minimizados tomando en consideración aspectos englobados en lo cultural, como ahora definiremos. Para ello esta guía te proporcionará unos criterios básicos sobre los asuntos culturales que pueden ser especialmente sensibles y que requieren de una información específica previa a la toma de decisiones (*Don't touch issues*) a través de preguntas y sus respuestas.

La guía se dirige a los responsables de las decisiones a nivel táctico, sin olvidar la coherencia que debe existir con la estrategia que la Misión desarrolla y que establece los criterios básicos de referencia para las acciones que ayuden a conseguir los objetivos de la Misión.

¿Qué es la cultura?

Resulta difícil dar una definición exacta de cultura. Sin embargo, considerando el objetivo de esta guía, la cultura en este contexto es aquello que la sociedad local considera importante como elemento de su identidad colectiva. Los asuntos a los que afecta la cultura son variados: la lengua, el relato de la historia, la articulación de las instituciones sociales y familiares, la posición de los individuos dentro del grupo social, las formas de comercio, las formas de alimentación... En general, la cultura define los comportamientos en la vida diaria de todos y cada uno de los individuos. En el Teatro de Operaciones puede darse un conflicto por las diferencias que existan entre la cultura local y los sistemas culturales de los que provienen tanto el personal como los trabajadores de la misión.

¿Por qué debería considerar la cultura local a la hora de tomar decisiones?

La razón fundamental es cumplir los objetivos de la Misión. Además, existen también razones secundarias muy importantes: crear confianza en la población local con el fin de que las acciones sean eficaces; mostrar abiertamente el respeto por los individuos y los grupos locales; evitar efectos no deseados que puedan afectar a los objetivos de la Misión o al personal de la Misión.

¿Cómo puedo considerar la cultura a la hora de tomar decisiones?

Esencialmente a través de la Concienciación Intercultural.

¿Qué es la Concienciación Intercultural?

La Concienciación Intercultural es un instrumento práctico que ayuda a considerar dentro de los elementos decisivos la cultura como elemento fundamental para conseguir que las decisiones sean eficaces y no tengan efectos no deseados que puedan dañar al personal de la Misión ni los objetivos de la misma.

La Concienciación Intercultural se adquiere mediante tres vías diferentes:

1. El entrenamiento previo y preparatorio que dotará de conocimientos particulares sobre el país y región en los que la Misión se desplegará.

2. La experiencia acumulada por los contingentes precedentes (en caso de que los haya habido) en el ámbito local concreto y la experiencia personal acumulada en las Misiones en las que ya se ha participado.

3. La capacidad empática del personal asignado, esto es, la capacidad de discriminar entre lo importante y lo accesorio en las manifestaciones culturales locales, lo cual implica un aprendizaje que sólo puede desarrollarse en el transcurso de la Misión. La capacidad empática es una habilidad personal que debe fomentarse e implica una sensibilidad hacia los efectos de las decisiones para los individuos de la comunidad local.

¿Cualquier elemento cultural es relevante para la toma de decisiones?

No. La cultura es un asunto complejo que afecta y da coherencia al sistema social. Sin embargo, las peculiaridades culturales

claves no afectan a todas y cada una de las acciones individuales, sino que existe cierta flexibilidad.

Hay hechos culturales, como la religión, que son un sistema en sí mismo y que se conectan con cualquier decisión individual aunque sea de manera indirecta, ya que pueden ser una fuente de valores éticos de la sociedad. Pero no toda acción individual es religiosa, aunque pueda parecerlo, porque adopta una forma religiosa a la hora de expresarse. Esto suele ser efecto de los límites del lenguaje social. Un ejemplo claro es la relación del Islam con la lengua árabe: expresiones religiosas de uso común pueden haber perdido su vínculo con la religión para ser de uso general, independientemente de que el individuo sea musulmán o no, religioso o no. Una valoración positiva de lo religioso y no asociar automáticamente la presencia de sentimientos religiosos con la ausencia de compromiso en la construcción de la sociedad («fatalismo») pueden resultar puntos de partida interesantes.

Hay también costumbres que pueden haberse revestido de cierto halo de prestigio cultural: protocolo social, fórmulas de respeto, formas de alimentación, formas de vestir..., que pueden ser reconsideradas sin que afecte a la esencia social.

Es difícil, en muchas ocasiones, poder distinguir entre lo esencial y lo que es importante, pero puede ser flexibilizado. En tales casos es necesario acudir al asesoramiento y no olvidar que lo importante es cumplir los objetivos de la Misión.

¿Por qué la cultura es importante para mí y para el resultado de la Misión?

Resulta imposible conseguir los objetivos de la Misión sin la colaboración y participación de la población local. Cualquier elemento que distorsione la relación de la población local con el personal de la Misión hará mucho más difícil que los objetivos se puedan cumplir. Incluso puede que los objetivos no se puedan cumplir y exista un retroceso en el proceso.

La responsabilidad de los decisores, en este contexto, es evitar que la diferencia cultural entre el personal de la Misión y la población local se convierta en el centro del conflicto. Es importante que el decisor haga comprender a su personal y trabajadores que no respetar los elementos esenciales de la cultura puede impedir que

se consigan los objetivos de la Misión y poner en peligro sus vidas. La reacción de la población local ante una acción irrespetuosa con los elementos esenciales de su cultura puede implicar el recrudecimiento del conflicto y convertir en objetivo al personal de la Misión.

¿Dónde puedo aplicar los conocimientos sobre la cultura local?

En todas y cada una de las actividades y/o operaciones militares que desarrolla la Misión. De manera más explícita en CIMIC y KLE, ya que las relaciones con la población local constituyen, posiblemente, el ámbito más sensible y en el que la empatía es un instrumento esencial. Sin embargo, como ya se ha indicado, la cultura es algo complejo y que afecta a todos los ámbitos sociales. Por tanto, cualquier actividad y/o operación militar (PSYOPS, INFOOPS...) requiere considerar lo esencial de cultura antes de emprender sus acciones. Incluso es importante poder interpretar bien los efectos de las acciones, para lo cual es necesario poder contar con asesoramiento. Efectos de acciones del personal de la Misión que se interpreten mal también pueden desembocar en una cadena de acciones que perjudiquen los objetivos de la Misión.

¿De qué recursos y herramientas dispongo para poder integrar la cultura en las decisiones?

El instrumento fundamental es, como hemos dicho, la Concienciación Intercultural con sus elementos: entrenamiento y formación; experiencia personal y colectiva; y habilidad empática. También el asesoramiento directo por medio de grupos de referencia a nivel estratégico o asesores específicos ayudará a la toma de decisiones.

En cualquier caso, en el ámbito de tus decisiones lo más importante es haber integrado la cultura como un asunto esencial sin cuya consideración los efectos de las acciones pueden provocar la ruptura del camino que lleva a conseguir los objetivos de la Misión. Una sola decisión que provoque el rechazo de la población local puede eliminar los buenos efectos de acciones precedentes y romper los vínculos establecidos. Así, el principal instrumento es el sentido común, que evita efectos no deseados de las acciones, teniendo en cuenta que los objetivos de la Misión son el centro de cualquier decisión.

¿Cómo puedo entrenar a mi personal y trabajadores de mi área y operaciones?

El proceso de formación del personal y trabajadores deber ser continuo y parte de una premisa básica. Todo el personal y trabajadores deben ser conscientes de quiénes son y cuál es su punto de partida en la Misión y en el Teatro de Operaciones. La conciencia propia es esencial para no perder de vista los objetivos de la Misión. En segundo lugar, es esencial que el personal de la Misión sea capaz de reconocer al otro, a la población local, como individuo portador de una cultura válida en su contexto y acorde con su historia como grupo, incluso si incorpora elementos que resultan difíciles de considerar por los elementos de la Misión como puedan ser discriminación, diferencias sociales... y no como objeto. La población local está compuesta por individuos que tienen aspiraciones, objetivos y una proyección de futuro de acuerdo con sus categorías propias, igual que cada uno de los miembros del personal de la Misión los tienen. En ese momento será más sencillo poder establecer una relación entre el personal y trabajadores de la Misión y la población local.

Por tanto, el entrenamiento se debería basar en tres premisas básicas:

1. Cada individuo que forma parte del personal de la Misión es esencial para poder conseguir los objetivos de la Misión, ya que sus acciones tienen significados y efectos para todos.

2. La población local está compuesta por individuos que tienen unos valores que dirigen sus conductas de acuerdo a un sistema cultural más o menos complejo.

3. La comunicación sólo es posible si ambas partes, el personal de la Misión y la población local, son capaces de respetarse mutuamente.

En esas condiciones, la transferencia de conocimiento puede ser efectiva. La transferencia de conocimiento se hará mediante los instrumentos que proporciona la Concienciación Intercultural: entrenamiento y formación previos a la misión, experiencia compartida (tanto personal como colectiva) y el fomento de la habilidad empática. Además, siempre ha de contarse con la posibilidad de asesoramiento por medio de especialistas que pueden actuar a nivel estratégico (proporcionando directrices generales que deben ser puestas en conocimiento de todo el personal y trabajadores según

requieran sus misiones específicas) o a nivel táctico (asesorando directamente durante el proceso de toma de decisiones).

El principal objetivo del entrenamiento del personal y de los trabajadores es precisamente conseguir que el proceso de adaptación se produzca de manera no traumática y que en cada momento sean conscientes del entorno en el que se desarrolla la Misión, no sólo el entorno físico sino también el entorno humano.

¿Cuáles son los asuntos sobre los que debes tener un cuidado especial a la hora de tomar decisiones considerando la cultura local como un referente fundamental?

En general en todos. Sin embargo, como hemos dicho ya, no todo lo que se refiere a la cultura es absoluto e inamovible, sino que existe cierta flexibilidad y puntos de encuentro que harán posible el establecimiento de un diálogo. A pesar de esto, hay asuntos que por su carácter estructurador tienen menor flexibilidad y las decisiones que afecten a su ámbito, si no cuentan con una reflexión previa sobre los efectos de las acciones a las que darán lugar, pueden provocar problemas graves. En tales casos es necesario contar con asesoramiento antes de adoptar la decisión.

Los asuntos que podríamos considerar como no flexibles o poco flexibles son los siguientes factores culturales que consideramos como conflictivos en el Teatro de Operaciones a nivel táctico de la Misión:

1. *Corrupción*: consideramos en este asunto como importantes las relaciones de poder que existen en la sociedad local y cómo es aplicada la Ley, en el sentido de cuál es el ámbito permitido y cual el prohibido. Se referiría a las «prácticas políticas y sociales que responden a un patrón de protección y/o clientelismo y que están en el límite de lo legal para un observador exterior pero ampliamente presentes y reconocidas en el grupo en cuestión».

2. *Género*: siempre es importante respetar la posición que los hombres y las mujeres tienen en las estructuras familiares locales, así como cuál es el acceso de las mujeres y de los hombres a la educación, a las distintas posiciones sociales y a la capacidad de decisión.

3. *Legitimidad*: el reconocimiento de los interlocutores válidos es, en muchas ocasiones, una tarea complicada. La razón fundamental es que la organización racional a través de las leyes no siempre es la explicación de la estructura de autoridad de una sociedad.

Existen normas y reglas no racionales que deben conocerse para poder identificar a los actores legítimos para establecer un diálogo.

4. *Discurso*: la diferencia entre los objetivos de la Misión, los cuales responden a un pensamiento racional, y la cultura local, que produce explicaciones míticas de los comportamientos, actitudes y acciones de los individuos, pueden entrar en conflicto. De hecho, la población local puede utilizar sus explicaciones míticas para poder alcanzar objetivos completamente racionales e individuales aprovechándose de la falta de conocimiento del sistema cultural local por parte del personal y trabajadores de la Misión. No se debe olvidar nunca que los objetivos de la Misión se dirigen a conseguir evitar el conflicto.

5. *Honor*: es uno de los asuntos más importantes. La razón fundamental es que, si se erosiona el honor de un individuo representativo o de una comunidad, de forma involuntaria o no, siempre se producirá una reacción social que puede invalidar cualquier acción y cortar cualquier posibilidad de conseguir los objetivos de la Misión. Habitualmente el honor se asienta sobre dos elementos fundamentales: la tradición y costumbres y la confianza, entendida como cercanía y seguridad con respecto a las acciones que se pueden esperar del otro.

6. *Ideología*: es un asunto importante en las sociedades más modernizadas, aunque en ocasiones puede ser sólo un asunto de discurso adaptado en las sociedades menos modernizadas o más tradicionales. Esto significa que las sociedades tradicionales pueden aprender y adaptarse al discurso racional de la Sociedad Internacional utilizando argumentos ideológicos para obtener sus objetivos.

Podemos resumir los cinco primeros factores culturales conflictivos en la tabla que sigue:

1. En la primera columna pueden verse las definiciones generales de cada uno de los factores.

2. En la segunda columna se describen los elementos característicos básicos de cada factor que pueden llegar a ser conflictivos por falta de comprensión de la cultura local o porque la sociedad local les otorga un significado diferenciado y peculiar.

3. En la tercera columna se ofrecen algunos asuntos relacionados con esos elementos característicos que pueden servir como pista para saber que estamos ante un *Don't touch issue*.

DON'T TOUCH ISSUES	MAIN ELEMENTS	RELATED TO
Corruption Corrupt: from Latin <i>corrumpere</i> 'mar, bribe, destroy' 1. willing to act dishonestly in return for money or personal gain. Compact Oxford Dictionary	Power/authority	Networks of solidarity/Networks of selfishness Family/Tribe/Clan Gifts/Tithe (assistance into the kin group) Transactional costs/Benefits Confidence Loyalty
	Law	Legal/Illegal Individual good/Collective good Private good/Public good Transactional costs/Benefits State/Insurgency Social legitimacy on Public goods
Gender From old French <i>gendre</i> , from Latin genus 'birth, family, nation'. 2. the state of being male or female (with reference to social or cultural differences). USAGE The words gender and sex both have the sense 'the state of being male or female', but they are typically used in slightly different ways: sex tends to refer to biological differences, while gender tends to refer to cultural or social ones. Compact Oxford Dictionary	Marriage position	Marriage (single/divorced/married/widow) Family Religion/Tradition Social control Honour Sexuality/Reproduction Values/Norms Role
	Educations/ Socioeconomic position	Age Social change Poverty
Legitimacy Legitimate from Latin <i>legitimare</i> 'make legal'. 1. conforming to the law or to rules. Compact Oxford Dictionary	Tradition/ Charisma	Age Recognition/Prestige Networks/Family Honour Confidence Power/Authority/Leadership
	Law/ Rationality	Values/Norms/Law Legal/Illegal Corruption Symbols Social services Sense of belonging Professionalism Public goods/Private goods

Discourse from Latin <i>discursus</i> 'running to and fro', from <i>discurrere</i> 'run away'. 1. written or spoken communication or debate. Compact Oxford Dictionary	Rational Narrative	Power Law/Norms Transactional costs/Benefits Welfare Needs Hierarchy Credibility Solidarity Motivations Loyalty Employment/Development Education (...) Modernization
	Mythical Narrative	Authority Fatalism/Tradition/Religion Symbols Honour Respect/Recognition Sense of belonging Leadership Networks (...) Traditionalism
Honour from Latin <i>honor</i> . 1. high respect. 2. pride and pleasure from being shown respect. 3. a clear sense of what is morally right. 4. a person or thing that brings credit. 5. a thing conferred as a distinction. Compact Oxford Dictionary	Tradition	Religion/Tradition Family/Tribe/Clan Socioeconomic position Education Marriage Respect/Recognition Norms/Values Behaviour Age/Gender
	Confidence	Loyalty Solidarity Sincerity Networks

El sexto factor, la ideología, dependerá de cada escenario y vendrá determinada por qué ideologías estén en conflicto. La información sobre las ideologías en conflicto resulta relativamente sencillo obtenerla a través de un entrenamiento previo. Sin embargo, saber cómo actúan en el terreno es más difícil y habrá que considerar si afectan o no al discurso, si son usadas como instrumentos para la defensa y oposición entre distintas comunidades o grupos étnicos, entre invasores e invadidos... Por tanto, habrá que atender a cada caso de forma específica.

En general, la consigna fundamental en lo que se refiere a estos asuntos es «preguntar antes de decidir, examinar antes de actuar».

¿Cómo puedo evitar conflictos que sean consecuencia de las acciones necesarias para cumplir los objetivos de la Misión?

Hay efectos que no son previsibles y que no tienen por qué responder a una falta de cuidado en la consideración de la cultura en el proceso de toma de decisiones. Por tanto, es necesario distinguir entre los efectos que se deben a la dinámica del conflicto entre las partes y aquellos que se deben a las acciones del personal y los trabajadores de la Misión. Para poder hacerlo será necesario recurrir a un asesoramiento especializado.

¿La lengua es un asunto conflictivo?

La lengua local es una dificultad cuando esta es diferente de la lengua del personal y trabajadores de la Misión. En tales casos es importante contar con intérpretes que sean capaces de comprender las diferencias culturales. Podemos contar con dos tipos de intérpretes: locales y no locales.

1. Intérpretes locales: proporcionan la ventaja del conocimiento de la cultura local y poder ayudar no sólo en la lengua, sino también en el aspecto simbólico. Sin embargo, los intérpretes locales requieren igualmente de un entrenamiento para poder conocer los aspectos básicos de la cultura de origen del personal de la Misión, por una parte, y, por otra, son un nexo con la población local y una correa de transmisión de información en ambos sentidos. Es importante que reciban un trato respetuoso y que se establezca un diálogo entre iguales para evitar que exista una instrumentalización en ambos sentidos.

2. Intérpretes no locales: su desventaja fundamental es que son percibidos también como extraños por la población local y sus actitudes son esenciales para poder establecer comunicaciones que lleven al entendimiento con las partes.

En general, los intérpretes son un grupo de trabajadores especialmente sensibles e importantes para el éxito de la Misión cuando son necesarios para comunicarse con la población local. Los intérpretes no sólo trasladan mensajes, sino también actitudes.

¿Qué es lo más importante para garantizar el éxito de la Misión en lo que se refiere a la integración de la cultura como elemento de las decisiones?

Principalmente evitar los errores. Sin embargo, no siempre es posible porque nunca se va a contar con toda la información necesaria. En tales casos la actitud que se tiene a la hora de aproximarse al problema que se intenta resolver o la forma en la que puede afectar una decisión necesaria es esencial. Si no podemos disponer de toda la información, al menos hay que ser conscientes de qué efectos pueden evitarse ofreciendo información a la población local. El diálogo es el elemento fundamental para garantizar el éxito de la Misión y poder conseguir los objetivos.

Como ya se ha dicho, un diálogo adecuado sólo se puede dar cuando ambas partes conocen su existencia mutua. Este reconocimiento se asienta sobre tres pilares básicos:

1. **SER:** el conocimiento propio de la cultura de origen por parte del personal y trabajadores de la misión. Deben saber que no están en su ámbito social, aunque se intente recrear esa ficción dentro de las bases, sino que se encuentran en un escenario extraño que deben conocer.

2. **RECONOCER:** el conocimiento de la cultura de la sociedad de acogida. Reconocer al otro como un interlocutor en pie de igualdad y sus diferencias como punto de partida para el desarrollo de las diferentes actividades y operaciones.

3. **DIALOGAR:** es el objetivo fundamental y lo único que podrá evitar efectos no deseados. Puesto que no es alcanzable el objetivo de controlar toda la información necesaria para tomar decisiones que llevarán a acciones que afecten a la población, el diálogo y la información a través de los líderes legítimos ayudará a trasladar a la población, en términos comprensibles para ellos, los objetivos de la acción. Se trata de evitar actitudes reactivas de rechazo o interpretaciones lesivas.

De esta forma, el mantenimiento de un diálogo fluido hará posible que se produzca una dinámica de adaptación entre la sociedad local y el personal y los trabajadores de la Misión, creándose un entorno favorable para poder alcanzar los objetivos de la Misión.

¿Cómo puedo mejorar las actitudes de mi personal y trabajadores para que se pueda dar un diálogo con la población local?

Esencialmente se han de tener en cuenta cuáles son los factores básicos para que la comunicación y las relaciones existan y

cómo se pueden ganar las voluntades de la población local, esto es mejorar la actitud de la población local hacia la Misión. (A continuación enumeramos factores aplicados a Afganistán).

1. Factores básicos para la comunicación y las relaciones:

- Mejorar la seguridad
- Empatía
- Sentido común
- Respeto en general, respeto a su religión
- Ser extremadamente educados
- Evitar la superioridad
- Mostrar cercanía
- Paciencia (en las conversaciones)
- Conocer las normas de comportamiento (cortesía)
- Las actitudes
- Confianza
- Aceptar ofrecimientos de las comidas
- Hablar algunas palabras en su idioma
- Tratar a la mujer como si fuese invisible

2. Cómo se ganan las voluntades:

- No hacer nada que ellos no quieran
- No imponer desde la mentalidad occidental
- Que no vean peligrar sus tradiciones y costumbres
- Ofrecer desarrollo y seguridad
- Apoyar el liderazgo afgano
- Conocer las necesidades que deben satisfacerse (satisfacer las necesidades básicas)

¿Qué cosas básicas debo saber sobre el sistema cultural afgano?

A continuación ofrecemos unas indicaciones básicas sobre la cultura que afectan al sistema social y a los factores conflictivos, los *Don't touch issues*, que sirven únicamente como una primera aproximación, pero que indican los caminos de exploración que deberán ser desarrollados mediante un proceso de adaptación de tu personal y trabajadores. Esta información tiene dos objetivos básicos:

1. Familiarizarse con el entorno
2. Plantear temas de discusión para desarrollar con el personal y trabajadores de la Misión

¿Cuál es la situación a la que nos enfrentamos durante el desarrollo de la Misión en Afganistán en lo relativo a la cultura?

Se considera que un cambio económico y político masivo y acelerado puede afectar a las representaciones simbólicas fundamentales, pero la influencia de estas condiciones objetivas suele ser desigual y no del todo predecible.

Los períodos de crisis acelerada suelen ser propicios para la reformulación de nuevas ideologías prácticas (o implícitas) sobre cuestiones aparentemente tan inamovibles como el linaje, la familia, el parentesco, la pertenencia a un grupo religioso o la creencia religiosa misma.

Es importante tener en cuenta la posibilidad de cambio inherente a todos estos conceptos, cuya retórica suele dejar al espectador «sin argumentos», pero que, cabe insistir sobre ello, no niega la posibilidad de cambio.

Es importante entender la estructura económica tradicional y los cambios que en esta estructura se puedan estar dando, porque los valores predominantes posiblemente se sustenten en esa realidad. En el caso de la mayoría Pashtun de Afganistán (40%) habría que identificar esa realidad resumida en el Pashtunwali, un código moral/social que data de cuando este grupo se dedicaba predominantemente al pastoreo seminómada, aunque ahora como actividad única de una comunidad es algo residual (10%).

La geografía de Afganistán también actúa como elemento de identidad en la medida en que al tratarse de una zona montañosa, las montañas actúan como zona-refugio donde los valores y tradiciones se muestran más resistentes al cambio.

Es clave entender la tensión entre centros urbanos y medio rural, así como el movimiento de población que se ha dado por causa de los enfrentamientos y la violencia, pero el limitado cambio social y de valores que ello ha podido suponer.

Sin embargo, el solapamiento y la complementariedad de las prácticas da lugar a formas de interdependencia que hacen confuso detectar las claves de los comportamientos —no olvidar claves de actitudes individuales—.

LO ÉTNICO / NACIONAL

Hay que señalar que lo étnico es una construcción cultural por mucho que en esta zona de Asia central se considere base de la identidad nacional.

Hay que sumar a esta identidad étnica la presencia del Islam, más allá de lo cotidiano, como un elemento que se usa para unir a tribus diversas presentes en la zona en contra del ocupador (en este caso el soviético en su momento).

El énfasis en lo islámico para diluir lo étnico sirve de explicación para la aparición del movimiento talibán y la legitimidad religiosa de su presencia. Pero esto no significa que lo islámico haya sido algo central en la identidad étnico/tribal afgana.

Ante la pluralidad de etnias presentes en el territorio, la pregunta esencial es: ¿Es Afganistán un territorio Pashtun? Pese a existir otros grupos étnicos y lingüísticos, se considera que es el que más se ha impuesto (incluso en el seno de los talibanes que no son mayoritariamente pashtunes se puede afirmar que comparten con los pashtunes valores y códigos morales, excepto el uso político y coercitivo de la identidad religiosa).

Algunos rasgos de este código moral extendido —mitificado pero en vigor— llamado Pashtunwali son:

- melmastia* (hospitalidad). Ser hospitalario con todos los visitantes, sin importar quiénes sean, su etnia, su religión o su nacionalidad, sin la esperanza de ser remunerados o favorecidos.
- badal* (justicia). Buscar la justicia por encima del tiempo o el espacio para vengar una ofensa. Esto se aplica tanto a injusticias cometidas ayer o hace mil años si el que las cometió todavía existe.
- nanawatay* (acuerdo). Deriva de un verbo que significa entrar. Se usa cuando la parte vencida se prepara para entrar en la casa o *hujra* de los vencedores para pedir perdón.
- nanag* (honor). Los diversos puntos que un miembro de la tribu debe cumplir para asegurar que su honor y el de su familia son defendidos.
- lashkar*. El ejército tribal. Pone en práctica las decisiones de la *jirga*.

- jirga*. Una asamblea de los mayores o ancianos de la tribu que se reúne con distintos propósitos, declarar la guerra o firmar la paz tribal o inter-tribal.
- chalweshti*. Derivado de la palabra «cuarenta», se refiere a la fuerza tribal que pondrá en práctica la decisión de la *jirga*. Todo hombre de cuarenta años será miembro. Un *shalgoon* es una fuerza derivada del número veinte.
- badragga*. Una escolta tribal compuesta por miembros de la tribu por cuyo territorio pasa un viajero. Si es violada dará lugar a un enfrentamiento.
- hamsaya*. Un grupo dependiente no pastún que se vincula a un grupo pastún, normalmente para ser protegido. El grupo pastún protector se llama *naik*. Cualquier ataque a un *hamsaya* se considera como un ataque a su protector.
- malatar*. Literalmente, atar la espalda. Se refiere a aquellos miembros de la tribu que lucharán en nombre o en el lugar de sus líderes.
- nagha*. Una multa tribal decidida por el consejo de mayores o ancianos e impuesta al que comete una injusticia.
- rogha*. Acuerdo sobre una disputa entre facciones en guerra.
- hujra*. Una vivienda comunal para los hombres en un pueblo. Los visitantes y los jóvenes solteros duermen en la *hujra*.

LEALTAD AL ESTADO

La identificación con el grupo se hace esencialmente por la lengua y la cultura y no tanto por las adscripciones políticas a las fronteras estatales actuales. Ello significa una lealtad mayor al líder local y a la tribu, acompañada de una débil vinculación e identificación con la idea de Afganistán como nación política.

Sin embargo, algunos politólogos señalan que la causa del fracaso del estado afgano no es la presencia de lealtades primarias a la tribu o al grupo, sino que ha sido la incorrecta comprensión y, sobre todo, la manipulación de las diferencias étnicas, religiosas o lingüísticas por parte de los gobiernos centrales la que ha exacerbado o fortalecido las lealtades primarias.

La centralidad del estado afgano —siendo una construcción política bien elaborada— se muestra poco apropiada para abor-

dar el gobierno y la creación de nuevas lealtades nacionales allí donde hay comunidades rurales compactas. Es posible que dando mayor grado de autonomía a los gobiernos locales se consiga mayor control del territorio.

Algunos autores plantean que la debilidad del estado afgano puede explicarse por la presencia de tres sistemas o códigos morales contradictorios como son el código de honor —ultraindivualista pese a su manifestación como fundamento de la permanencia y fuerza de la tribu—, el Islam como sistema moral universalista y el código propuesto por el gobierno.

LEALTAD A LA TRIBU

Como sucede con otras construcciones sociales (por ejemplo, la familia), no hay que presuponer el contenido de las relaciones tribales y, sobre todo, se debe estar atento para combinar las lógicas tribales con otras lógicas (diferencias urbano/rural, experiencia como refugiado o no, niveles culturales y socioeconómicos...).

La tribu en el contexto afgano debe entenderse como *qawm* (también traducido como «nación»). Se considera *qawm* a un grupo de personas socialmente unidas y territorialmente vinculadas por un parentesco agnático (son descendientes de un mismo varón, ya sea en una generación próxima, ya sea en una generación lejana).

En una forma ideal de *qawm* nos referiríamos un grupo integrado territorial y socialmente que suma a los vínculos de parentesco la acción política común y las creencias y rituales religiosos. El grado de pertenencia al grupo no se mide por cuestiones de sangre sino por lo territorial/político.

El rasgo más destacado del concepto afgano de tribu/*qawm* es el uso activo que hacen sus miembros de una noción común de relación.

Cabe destacar que esta ideología asociada a la tribu incluye elementos y valores que aparentemente pueden resultar contradictorios —y que explican la situación de violencia o competencia en el seno del grupo—, como puede ser la lucha por el control de los recursos que trae consigo que los débiles pierdan el control de los recursos y el honor y se vean cada vez más debilitados en su ejercicio político y comunitario cotidiano.

Dentro del grupo está la familia (kala) o grupo de personas que viven bajo el mismo techo y cuya economía se organiza de modo centralizado (la toma de decisiones corresponde al varón adulto y la organización de la vida doméstica a la mujer de mayor edad).

LA CUESTIÓN DEL GÉNERO Y LA FAMILIA

En la mayoría de sociedades, el parentesco estructura las relaciones entre las personas, controla y legitima su movilidad en los espacios público/privado y condiciona las prácticas sociales.

Pese a la base biológica del parentesco hay que recordar que una relación de parentesco no se determina por lo biológico, sino que se construye (cada grupo decide qué importancia dar o no dar a un determinado vínculo de sangre u otro) y que, de modo similar a lo que expusimos en lo referido a las tribus, junto al vínculo biológico se desarrollan otros que lo completan y refuerzan.

El parentesco no basado en vínculos sanguíneos puede nacer tanto del hecho de compartir un mismo espacio vital en un pueblo o en un barrio de una ciudad, como de la existencia de vínculos de tipo clientelar o, incluso, en términos de amistad o afinidad entre familias —no es extraño llamar «tío» al padre de un compañero de escuela o llamar «primo» a un vecino «de toda la vida»—, y la utilización de este lenguaje no debe hacernos confundir una relación de parentesco con una que no lo sea. Así mismo, las relaciones dentro de la familia (padre/hijo, Madre/hijo) tienen un contenido de compromisos y obligaciones que posiblemente no sea el mismo que conocen los elementos de la Misión.

Las sociedades islámicas son, en general, sociedades en las que se desarrolla una estructura familiar patrilineal basada en el patriarcado. Por patriarcado entendemos el sistema de organización social basado en la jerarquización de los individuos en el ámbito familiar, en el establecimiento de relaciones de poder entre los sexos y en la subordinación de la mujer al hombre. Por su parte, entenderemos androcentrismo como patriarcalidad en la que los hombres ejercen el control social sobre las mujeres gracias a una estructura de parentesco basada en la patrilinealidad, la patrilocalidad y la eventual poliginia, y al hecho de que el hombre es el responsable de la unidad familiar en la práctica y por ley.

La patrilinealidad hace referencia a que el nombre que recibe la descendencia de una pareja sea el de la línea masculina. Por su parte, la patrilocalidad es la práctica por la que el nuevo matrimonio se establece en la comunidad de la que forma parte la familia del marido —sin implicar necesariamente la convivencia bajo el mismo techo con otras parejas de la comunidad—, y, por último, la poliginia —conocida normalmente por el genérico de poligamia— y —sin que ello suponga la existencia de una polian-dria— es la posibilidad de que el hombre contraiga matrimonio con varias mujeres a la vez.

La familia en contexto islámico se caracteriza por su carácter jerárquico y estratificado en función del sexo y la edad, así como por la segregación espacial y de actividad entre sexos.

Tradicionalmente los jóvenes han obedecido a sus mayores y se han adherido a sus expectativas y las mujeres han tenido un papel subordinado limitado al ámbito doméstico, sancionado, como veremos en el epígrafe siguiente, por un modelo jurídico de base religiosa.

Sobre la situación de la mujer en el ámbito familiar y social en las sociedades islámicas contemporáneas existe abundante literatura. Se acepta ampliamente que existe esa subordinación de la mujer, pero hay diferencias a la hora de valorar el alcance y aceptación de esta situación, su origen y las reformas requeridas. En la literatura sobre la cuestión pueden distinguirse en términos generales tres tipos de análisis: el tradicional, el reformista y el liberal. En el contexto afgano, más allá de una idea común de subordinación de la mujer al hombre, la legitimidad de esa subordinación puede nacer de los tres análisis antes formulados.

Los tradicionalistas musulmanes consideran, basándose en la lectura de los textos religiosos, que las mujeres tienen un papel subordinado en la familia por su naturaleza y por la voluntad de Dios. La tendencia reformista, por su parte, atribuye la subordinación de la mujer a una mala interpretación del Islam y no al Islam en sí mismo y suele poner el énfasis en el carácter revolucionario del Islam en sus orígenes ya que otorgó a la mujer el derecho a la educación, a la propiedad y al trabajo (el hecho de que, según el Corán, la mujer deba heredar la mitad que el hombre es presentado como un avance en su época respecto a un entorno en el que

la mujer carecía de cualquier tipo de derecho). Los liberales, por el contrario, rechazan la visión reconciliadora y apologética de los reformistas y reclaman una emancipación amplia de la mujer.

Hay que tener en cuenta que en la sociedad afgana las cuestiones de honor están muy relacionadas tanto con los asuntos relativos al género como con la posición de los individuos en la tribu, lo que les dota de legitimidad para actuar y/o ser escuchados en el proceso de toma de decisiones y da coherencia a las prácticas sociales y políticas.

LA CORRUPCIÓN, LA LEALTAD Y LA LEGITIMIDAD

En Afganistán la corrupción se percibe como culturalmente arraigada. Lo que para los líderes locales puede constituir simplemente un intercambio de prebendas y de regalos y ofrecer ayuda a sus seres más cercanos, desde el punto de vista del personal de la Misión o desde el prisma occidental supone corrupción.

Si bien el regalo a los líderes es entendido por el contingente de la Misión como un sinónimo de chantaje y soborno, la población local no lo entiende de esta forma. El regalo es la pieza fundamental, que sirve para reconocer al líder como el que detenta la capacidad de decisión, independientemente de que la acción sólo beneficie a la población local. En definitiva, el regalo es la recompensa por ocupar un cargo (lo que se merecen por desempeñar su trabajo).

Lo que se percibe como corrupción desde el punto de vista de la población local puede ser explicado simplemente como «ayuda a la familia, al clan». La ayuda se entiende que se tiene que dar a los más cercanos, no a la comunidad en general, que obtendrá esa ayuda a cambio de trabajo o servicios para el líder tradicional, o simplemente lealtad. En este sentido se va a intentar siempre beneficiar a los familiares antes que a cualesquiera otros. La corrupción no se percibe como grave, sino beneficiosa para un grupo cercano al que proporciona las prebendas. Es una forma de crear redes de las que podrá disfrutar en caso de que su legitimidad o su poder se vean contestados. Recuerda mucho a los estudios sobre las redes familiares, clánicas y tribales en África, es la política del vientre, de evitar que los que se perciben como cercanos sufran necesidades.

En términos generales, la corrupción se define como un abuso de una posición pública para una ganancia particular. La cuestión de la corrupción en Afganistán ha sido reseñada por las agencias internacionales y por los múltiples actores de la sociedad civil internacional presentes en el terreno. Según el Instituto del Banco Mundial, Afganistán está en los primeros puestos en el *ranking* mundial y es una de las cuatro principales causas de freno de la inversión en el país. Los analistas la ponen en relación con el comercio del opio, aunque la presencia de recursos derivados de la ayuda internacional está acrecentando el problema. El riesgo de que se genere también una corrupción política asociada al estado y al juego político también existe.

Más allá de los costes económicos de la presencia de esta corrupción y de los costes para la seguridad humana —amenazas, falta de seguridad, intimidación—, el problema que se plantea a medio plazo es que los efectos perversos de esta corrupción pueden dificultar la acción del Estado afgano. No se trata sólo de describir algo que está presente en la vida cotidiana, sino de comprender también cuál es la percepción de la corrupción por parte de la población afgana y por el resto de actores.

La corrupción en la escala actualmente presente en el país hace que la percepción pública del estado se debilite y que la confianza en el régimen disminuya —especialmente la corrupción asociada al tráfico de drogas, pero no exclusivamente—. Los ámbitos cotidianos en los que se observan prácticas corruptas son múltiples: al contratar servicios como el agua o la electricidad, en el acceso a la sanidad, en el acceso a la educación, en la administración de justicia, en el ámbito municipal.

En la encuesta realizada por *Integrity Watch Afghanistan* (2006), los encuestados ponían en relación la corrupción con que los funcionarios están muy mal pagados y consideraban habitual tener que pagar por los servicios el llamado *mushkiltarashi* o la «propina». La importancia de la práctica tiene su reflejo en el vocabulario existente para nombrarla. En darí se habla de corrupción administrativa (*fisad-i-edari*) o simple propina (*bakshish*), *wasita* cuando se trata de facilitar un contacto, o cuestiones más graves como extorsión (*jazia*) o fraude (*ekhtelas*) o corrupción política (*fisad-i-siyas*) o moral (*fisad-i-akhlaqi*). El 81% de los encuestados

veían en la aplicación de la *sharía* o ley islámica un modo posible de acabar con esta práctica pues en el Islam está prohibido lucrarse a partir de una responsabilidad pública.

Los líderes locales son, en general, incapaces de percibir las necesidades de la colectividad, por ello ni siquiera muchas veces se molestan en cobrar los impuestos. Se nutren de la red de corrupción/regalos que hemos descrito. El bien de la comunidad, lo público, lo colectivo la solidaridad, la responsabilidad por la comunidad y por el bien común, la necesidad del otro, etc. son cuestiones que no tienen el mismo significado desde la perspectiva de los militares de la coalición y por parte del contexto afgano. La visión del prisma occidental en estas cuestiones choca con la concepción de lo social que se tiene desde lo local: el hecho de que no se molesten en cobrar impuestos, no preocuparse por mantener las infraestructuras construidas, etc.

Por otra parte, lo que en contexto afgano puede ser considerado como necesidades materiales o necesidades sociales, no es lo que se entiende desde el prisma occidental. En muchas ocasiones se producen choques culturales por desconocimiento de necesidades reales y los líderes dan preferencia a necesidades secundarias en detrimento de las necesidades primarias: agua, alimentos, salud, seguridad, enseñanza, infraestructuras..., normalmente sin un sentido crítico de sus propias decisiones. Esto dificulta la tarea si no se puede negociar o explicar con claridad cuáles deberían ser las necesidades más urgentes de cubrir. Para ello es necesario tener conocimientos sobre la cultura relativa a la economía, por ejemplo.

En cuanto a las lealtades en las relaciones con el contingente, dependen del intercambio material que se obtenga por parte de los líderes locales. Las lealtades en definitiva «se alquilan» y se personalizan. No existe una lealtad hacia las instituciones oficiales de ningún tipo, así que la Misión debe ayudar a que las instituciones oficiales sean percibidas como propias por la sociedad local.

Las relaciones entre los sujetos están fuertemente personalizadas y no siguen criterios objetivos. En este sentido, resulta muy fácil por parte de los líderes tradicionales, o de los actores clave, romper los acuerdos. La amistad se percibe también como interés normalmente por parte del personal y trabajadores de la Misión. No suele percibirse una concepción de una amistad o relación altruista entre

individuos. Las muestras de afecto, incluso físico (cogerse de la mano), son interpretadas también como mero interés.

Así, hay siempre una forma mítica y no racional de percibir las relaciones por parte de ambos, tanto el personal y trabajadores de la Misión como por parte de la población local. Sólo una actitud de conocimiento y diálogo puede superar las mutuas desconfianzas, evitando que una relación de interés racional sea malinterpretada. Más complicado es cuando la población local utiliza su «cultura» para justificar acciones o negaciones. En esos casos sólo puede evitarse mediante un buen asesoramiento que ayude a interpretar la información.

¿Cuáles son los puntos fundamentales que debes tener en cuenta a la hora de valorar la cultura como un elemento a tener en cuenta en el proceso de toma de decisiones?

En primer lugar, debes tener en mente que la mejor manera de evitar el conflicto es conocer lo más posible sobre el otro, sobre la cultura de la sociedad local. Asimismo, es importante que tu personal y trabajadores conozcan, de acuerdo con las actividades y operaciones que deben desarrollar, lo mejor posible las diferencias de percepción sobre los asuntos más problemáticos (*Don't touch issues*).

En segundo lugar, tener mucha información no implica que puedas interpretarla correctamente. En caso de duda debes acudir al asesoramiento que esté disponible lo antes posible, puesto que el tiempo de las decisiones es fundamental para el éxito de los objetivos de la Misión.

Debes poner especial atención en el desarrollo de un diálogo productivo de igual a igual con los locales, evitando cualquier percepción de superioridad por parte de la población local. Los trabajadores locales de los que dispongas son una correa de transmisión de actitudes del personal no local y de ti mismo y de la actitud que se tenga hacia la sociedad y cultural locales.

Y, finalmente, lo fundamental es conseguir que los objetivos de la Misión tengan éxito. Todas las decisiones se deben dirigir hacia ello e intentar integrar lo cultural o, en todo caso, ofrecer la información necesaria a la población local para poder evitar interpretaciones equivocadas y comportamientos reactivos.

ANEXO 5

LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

Las FF AA españolas dependen del poder político. Corresponden a un fenómeno organizado, burocratizado y orientado hacia el uso del monopolio estatal de la violencia legítima. Constituyen, en general, una institución compleja que, debido a la naturaleza de sus misiones, posee un sistema de valores muy particulares en el que se socializan. Sin embargo, a pesar de la cultura particular de esta institución, existen diferencias sustanciales entre el militar de ayer y el militar contemporáneo. El militar de antaño debía someterse enteramente a la institución. Sin embargo, el militar actual tiene más un perfil técnico y ocupacional. El ejercicio de su profesión está adscrito a un código ético que debe respetar.

La transformación y orientación de las FF AA españolas se produjo en los inicios de la democracia. En pocos años, del enfoque en la seguridad interior, se pasó a desarrollar con éxito misiones internacionales con una gran variedad de cometidos: Operaciones de Paz, reconstrucción, observación, ayuda humanitaria y reforma de los sectores de la seguridad, básicamente. Así, una de las cuestiones centrales en la redefinición de las funciones de las FF AA, ha sido su cometido en la esfera internacional, sin abandonar sus funciones tradicionales en el ámbito estatal. La diferencia con otros países del entorno es que, para España, la dimensión que ha adquirido este cambio en dos décadas ha sido enorme, con un proceso de adaptación muy rápido (Martínez, 2007: 223), después de participar intensamente en múltiples misiones internacionales y enfrentarse a situaciones diversas. Su educación y entrenamiento ha estado cada vez más orientado en este sentido ajustándose a los estándares de sus aliados.

España, a principios de los años ochenta tenía unas capacidades operativas muy limitadas para intervenir en auxiliar a otros países. La inadecuación y precariedad de medios eran evidentes. Se trataba de unas FF AA con problemas en diversos ámbitos y no solamente en su capacidad operativa: socialmente marginadas, profesionalmente deprimidas. Si la preocupación se centró entonces en la modernización de su equipamiento y de su doctrina, otras preocupaciones han ido surgiendo al hilo de los

acontecimientos y de una mayor participación en operaciones exteriores, como formar a los militares en cuestiones de género o en el conocimiento de otras culturas, incluidos los idiomas.

El proceso de modernización comienza con la entrada en la OTAN y en la UE. La formación de carácter más intangible, esto es, el entrenamiento en competencias y habilidades sociales y culturales se inicia más tarde. Es, pues, durante esta época cuando se puede considerar que España mira al exterior y da inicio la internacionalización de su defensa (Rey Marcos, Thieux, Núñez, 2007), concibiendo Fuerzas con capacidad de proyección exterior, dejando al margen el hasta entonces concepto de Ejército de guarnición de arquitectura territorial.

Esta participación en la esfera internacional comienza concretamente en el año 1988 con el envío de militares a diversas misiones de la ONU en África: la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Angola (UNAVEM I) y Grupo de Asistencia de las Naciones Unidas para la Transición (UNTAG, en Namibia). Hacía pocos años que se habían llevado a cabo los planes de modernización del Ejército de Tierra, así como el inicio de los cambios estratégicos sobre la Defensa nacional española. La participación, por tanto, en estas primeras misiones, unidas a las de los Balcanes en el año 1992, será el escaparate que muestre las capacidades de las unidades españolas en estos contextos, así como la reintegración de la dimensión militar como componente de la política exterior (Labatut, Martínez Paricio, 2003).

De esta manera, en la actualidad, la ejecución de estas actividades acapara la mayor parte de los cometidos de las FF AA españolas. Tanto las acciones que deben desarrollar en territorio nacional, como en el internacional, así como la cooperación que se exigía con otros actores, implicaba una gran adaptación de sus estructuras y organigramas para asumir distintas funciones en muchos escenarios diversos (Marrero Rocha, 2007: 57, 107).

El soldado profesional que se configura como consecuencia de los cambios sociales, políticos, económicos, culturales será un nuevo tipo de militar que construya unas relaciones nuevas con la sociedad. A este nuevo modelo se le conoce con la denominación de militar posmoderno (Martínez, 2007: 141). Este nuevo perfil y modelo de militar no solamente funda relaciones diferentes

con su sociedad, también se requiere de él una capacidad de adaptación importante para llevar a cabo relaciones con otras sociedades que tienen una serie de características muy peculiares: sociedades que están viviendo conflictos intensos, traumatizadas, con culturas muy diferentes, etc. Esa capacidad de adaptación se ha ido desarrollando gracias a la participación en numerosas misiones. Es normal haber acumulado en el *curriculum* de un militar español al menos tres o cuatro misiones y ello ha producido un entrenamiento y mejora de habilidades bastante significativo.

En otras palabras, los ejércitos se han esforzado en construir pasarelas que les conectasen con la sociedad en general y cada vez más con las sociedades en las que tienen que desarrollar sus trabajos fuera de España. En ambos casos, esto ha tenido consecuencias diversas, como la de reducir la distancia entre el Ejército y la sociedad. Surge, por tanto, según Burk, un tercer modelo después de la década de los noventa, que es el de *soldado comunicador*. Este tipo de soldado ha realizado determinadas acciones visibles para convencer a la sociedad de que la distancia organizacional no es óbice para determinadas colaboraciones (Burk, 1994: 141-159). También en esta línea, se confiere un papel político creciente al soldado y al oficial en las misiones en las que participa. Este papel político debe percibirse en un sentido interaccionista: las FF AA deben adaptarse al entorno en el que les toca desplegarse y deben multiplicar los puntos de contacto con el entorno: con los líderes políticos y religiosos locales, las poblaciones locales, actores clave, ONG locales, etc. Esta adaptación significa ser capaces de respetar la cultura del entorno en el que se encuentren, de cooperar, colaborar, coordinarse, negociar, comprender, mimetizarse e incluso convencer. Implica un amplio desarrollo de habilidades, las cuales han sido fomentadas intensamente con formación en cuestiones de Relaciones Internacionales, Derecho Internacional, idiomas, Derecho Humanitario, cursos de cooperación cívico-militar, etc.

La evolución de la participación de las FF AA españolas en el conjunto de estas misiones ha vivido varias etapas: se puede calificar de discreta durante los primeros años en las misiones de África, Centroamérica y en la misión *Provide Comfort* en el Norte de Irak, principalmente. Las primeras misiones en África y Centroamérica consistieron en el envío de observadores mili-

tares en Angola, Nicaragua y El Salvador. Podemos decir que en el año 1992 comienza una nueva etapa, pues se produce el hito más significativo en la participación española con un importante incremento provocado por la participación del ejército español en la Fuerza de Protección de Naciones Unidas en Bosnia (UNPROFOR), teniendo durante años una presencia destacada en los Balcanes. En el año 2003, con la participación en Afganistán, se logra el máximo de la participación española en el exterior con 3.600 efectivos que se reparten en cuatro escenarios principalmente. Esta cifra supuso un máximo histórico (Rey Marcos, Thieux, Núñez, 2007).

Así pues, en los últimos años, el ejército español ha tenido presencia con unidades en cuatro escenarios principalmente: Bosnia-Herzegovina (hasta noviembre de 2010), Kosovo (hasta 2009), siendo en la actualidad Afganistán y el Líbano los escenarios más importantes, los cuales absorben la casi totalidad de los recursos y efectivos que las FF AA españolas dedican a este tipo de misiones.

Estas actuaciones también se han hecho patentes en el Plan Director de la Cooperación española 2005-2008 y en la LODN. En el primero se planteaba «la necesidad de hacer de España un activo constructor de la paz, como una señal de identidad de un proyecto de política exterior, de seguridad y de cooperación». La Cooperación española cuenta con una serie de actores para llevar a cabo sus actividades entre los que se destaca las FF AA como Ministerio de Defensa, junto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Ministerio del Interior), las ONGD, el sector privado, además de administraciones autonómicas y locales.³

Por su parte, como señala la Ley Orgánica de la Defensa Nacional (LODN) 5/2005, las FF AA ya han participado en muchos tipos de misiones «como observadores, como fuerzas de interposición de mantenimiento de la paz y de ayuda humanitaria». Algunas de estas misiones no estaban incluso recogidas en la anterior normativa, por lo que como se hace constar en la exposición de motivos: «España debe acomodarse a esas transformaciones, para asegurar su propia seguridad y defensa y para contribuir a la paz y a mejorar el orden internacional». Para ello el objeto de la ley es regular la defensa nacional y establecer las bases de la organización militar conforme a los principios establecidos en

la Constitución. En este sentido, una de las cuestiones centrales —entre otras— que establece esta Ley a diferencia de la anterior es que «considera a las FF AA como una entidad única e integradora de las distintas formas de acción de sus componentes y que posibilita el empleo óptimo de sus capacidades, sin que aquéllos vean mermada su especificidad».

Este replanteamiento de la organización, así como de roles y misiones en unos entornos que a veces cuesta trabajo definir con solicitudes hacia las FF AA que no son las clásicas (Diamond, Plattner, 1996), ha llevado a las mencionadas adaptaciones en las doctrinas y en las legislaciones de Defensa. Si bien la LODN vino a resolver muchos de los defectos y problemas que se arrastraban desde que España comenzó a participar en las misiones internacionales, como que cada Gobierno decidía la participación en estas misiones atendiendo a la especificidad de cada caso y sin que hubiese una regulación, sin embargo, también añadió polémica sobre algunas de las funciones específicas de las FF AA que se contemplaban en el artículo quince concretamente.

En el artículo 15.2 de esta Ley establece cuales son las misiones: «las FFAA contribuyen militarmente a la seguridad y la defensa de España y de sus aliados, en el marco de las OOI de las que forma parte, así como al mantenimiento de la paz, la estabilidad y la ayuda humanitaria». La Ley indica por tanto que su participación debe estar ligada a fines defensivos, humanitarios, de estabilización o de mantenimiento y preservación de la paz y ser conformes a la Carta de las Naciones Unidas ⁴. El artículo 16 hace referencia al tipo de operaciones, entre las que se destaca, concretamente en el apartado *b*: «la colaboración en operaciones de mantenimiento de la paz y estabilización internacional en aquellas zonas donde se vean afectadas, la reconstrucción de la seguridad y la administración, así como la rehabilitación de un país, región o zona determinada, conforme a los tratados y compromisos establecidos». España considera de esta forma la importancia de exportar estabilidad mediante su acción exterior y con esta finalidad tiene desplegadas fuerzas militares en países que se consideran como fallidos. En este sentido está reconociendo el grave peligro que representan los estados fallidos para la estabilidad internacional y para el bienestar de la población ⁵.

Finalmente, la directiva de Defensa Nacional 1/2008, la primera que se aprueba con la vigencia de esta ley, establece que las FF AA deben «apoyar la contribución de España, en el marco del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, para la defensa de la paz y la seguridad internacionales, prestando una aportación sustantiva a las operaciones de apoyo a la paz y de ayuda humanitaria que éste promueva» y, al mismo tiempo, «asegurar la coordinación eficaz de los recursos públicos y privados puestos a disposición del Ministerio de Defensa para las operaciones de paz y ayuda humanitaria»⁶.

ANEXO 6

ALGUNAS NOTAS SOBRE LA FAMILIA Y EL PARENTESCO
EN LAS SOCIEDADES ÁRABES CONTEMPORÁNEAS

En la mayoría de sociedades árabes, el parentesco estructura las relaciones entre las personas, controla y legitima su movilidad en los espacios público/privado y condiciona las prácticas sociales. Pese a la base biológica del parentesco debemos señalar que los elementos biológicos no son los únicos que determinan una relación de parentesco y que, de modo similar a lo que expusimos en lo referido a las tribus en Afganistán, junto al vínculo biológico se desarrollan otros que lo complementan y refuerzan.

El parentesco no basado en vínculos sanguíneos puede nacer tanto del hecho de compartir un mismo espacio vital en un pueblo o en un barrio de una ciudad [Tekçe, Oldham y Shorter 1997], como de la existencia de vínculos de tipo clientelar o, incluso, en términos de amistad o afinidad entre familias (no es extraño llamar «tío» al padre de un compañero de escuela o llamar «primo» a un vecino «de toda la vida»). La utilización de este lenguaje no debe hacernos confundir una relación de parentesco con una que no lo sea. En este sentido pueden leerse los trabajos sobre el parentesco no basado en vínculos de sangre de Eickelman aplicado a un vecindario marroquí. Como señala Khuri en su trabajo sobre Beirut, este tipo de desarrollo de parentesco no biológico puede observarse tanto entre musulmanes sunníes o chiíes como entre cristianos maronitas.

Las sociedades árabo-islámicas son sociedades en las que se desarrolla una estructura familiar patrilineal basada en el patriarcado. Pero merece la pena hacer unas cuantas precisiones terminológicas antes de continuar. Lo primero, hay que distinguir entre patriarcado y androcentrismo. El patriarcado (*al-nidam al-abawi* - يوبأل ماظنل) es un sistema de organización social basado en la jerarquización de los individuos en el ámbito familiar, en el establecimiento de relaciones de poder entre los sexos y en la subordinación de la mujer al hombre. Por su parte, el androcentrismo es la patriarcalidad en la que los hombres ejercen el control social sobre las mujeres gracias a una estructura de parentesco basada en la patrilinealidad, la patrilocalidad y la eventual poliginia, y al hecho de que el hombre es el responsable de la unidad familiar

en la práctica y por ley. La patrilinealidad hace referencia a que el nombre que recibe la descendencia de una pareja sea el de la línea masculina —lo que tiene su reflejo en la construcción del nombre del individuo en árabe—. Por su parte, la patrilocalidad (*al-sukn al-abaw* - يوبال انكسل) es la práctica por la que el nuevo matrimonio se establece en la comunidad de la que forma parte la familia del marido —sin implicar necesariamente la convivencia bajo el mismo techo con otras parejas de la comunidad—. Y, por último, la poliginia (*ta'addud al-zawayat* - تاجوزل ددعت) —conocida normalmente por el genérico de poligamia (*ta'ddud al-azway* - جاوزال ددعت) — y —sin que ello suponga la existencia de una poliandria— es la posibilidad de que el hombre contraiga matrimonio con varias mujeres a la vez.

Pero, una vez más, conviene referirse a esta cuestión en el marco más amplio del Mediterráneo como propone la antropóloga Germaine de Tillion. En el Mediterráneo, existen una serie de rasgos característicos de las estructuras familiares en el mundo árabe que serían comunes al área en su conjunto: la práctica de un modelo de matrimonio preferente entre primos paralelos —elegir por esposa a la hija del hermano de tu padre o *bint amm* (ممع تنب) — y la insistencia en mantener el mayor número de relaciones sociales en el grupo de parentesco más próximo —la parentela o *qaraba* (قبارق) —.

La familia en contexto árabo-islámico se caracteriza, en términos generales, por su carácter jerárquico y estratificado en función del sexo y la edad, así como por la segregación espacial y de actividad entre sexos. Tradicionalmente los jóvenes han obedecido a sus mayores y se han adherido a sus expectativas y las mujeres han tenido un papel subordinado limitado al ámbito doméstico, sancionado, como veremos en el epígrafe siguiente, por un modelo jurídico de base religiosa

¿Y LA SITUACIÓN DE LA MUJER?

Sobre la situación de la mujer en el ámbito familiar y social en las sociedades árabo-islámicas contemporáneas existe abundante literatura. La mayor parte de los académicos árabes coinciden en subrayar el carácter subordinado mencionado, pero difieren a la hora de valorar el alcance y aceptación de esta situación, su

origen y las reformas requeridas. En la literatura sobre la cuestión pueden distinguirse en términos generales tres tipos de análisis: el tradicional, el reformista y el liberal.

Los tradicionalistas musulmanes consideran, basándose en la lectura de los textos religiosos, que las mujeres tienen un papel subordinado en la familia por su naturaleza y por la voluntad de Dios. La tendencia reformista, por su parte, atribuye la subordinación de la mujer a una mala interpretación del islam y no al islam en sí mismo y suele poner el énfasis en el carácter revolucionario del islam en sus orígenes ya que otorgó a la mujer el derecho a la educación, a la propiedad y al trabajo (el hecho de que, según el Corán, la mujer deba heredar la mitad que el hombre es presentado como un avance en su época respecto a un entorno en el que la mujer carecía de cualquier tipo de derecho). Algunos escritores liberales, por el contrario, rechazan la visión reconciliadora y apologética de los reformistas y reclaman una emancipación amplia de la mujer. Qasim Amin (1863-1908) es considerado el pionero de este movimiento. En sus obras *أمة أرمل* —*La liberación de la mujer*— (1849) و *أمة جديدة* —*La mujer nueva*— (1850) vincula el declive de la mujer al declive de la sociedad y reivindica la eliminación del velo, la prohibición de la poligamia y la participación de la mujer en la vida social y política y científica (Hourani, 1983).

Otras escritoras defienden esta línea de pensamiento en la actualidad, como Nawwal Al-Saadawi, Fatima Mernissi, Gadat al-Saman. Algunos estudiosos consideran que uno de los fallos del panarabismo y de los regímenes progresistas árabes fue «el de no sacar definitivamente a la mujer de la situación de inferioridad social y desamparo legal en el que se encontraba».

ANEXO 7

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Centro de Gravedad (CoG). Características, capacidades o fuentes de poder desde las cuales una fuerza militar obtiene su libertad de acción, fuerza física o «voluntad para pelear». Son «esos aspectos de la capacidad global del adversario que, teóricamente, si son atacados y neutralizados o destruidos, conducirán inevitablemente a la derrota del mismo o forzarán al oponente a abandonar sus objetivos o cambiar su conducta.

Cooperación cívico-militar (CIMIC). Se define como la coordinación y cooperación, en apoyo de la misión, entre el Comandante de la fuerza y las poblaciones civiles, incluyendo autoridades nacionales y locales, tanto como las organizaciones y agencias internacionales y no gubernamentales.

Entorno Operativo. Conjunto de condiciones y circunstancias que afectan el empleo de las fuerzas militares y el cumplimiento

NOTAS

1. AJP-9 «*NATO CIVIL-MILITARY CO-OPERATION (CIMIC) DOCTRINE*» *Supreme Headquarters Allied Powers Europe (SHAPE)*, BRUSSELS, BELGIUM. Junio de 2003. Par.102

2. Esta guía es uno de los productos de carácter formativo obtenidos de la investigación.

3. Ver Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008 (en su apartado de Prevención de conflictos y construcción de la Paz, págs. 93-96).

4. La LODN ha establecido legalmente los requisitos para que las FFAA españolas realicen misiones en el exterior. Las condiciones son las siguientes: que se realice por petición expresa del Gobierno del Estado en cuyo territorio se desarrollen; que estén autorizadas en resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, o acordadas por OOII de las que España forme parte; que cumplan con los fines defensivos humanitarios, de estabilización o de mantenimiento y preservación de la paz, previstos y ordenados por las mencionadas organizaciones; que sean conformes con la Carta de Naciones Unidas y que no contradigan o vulneren los principios del derecho internacional convencional.

5. Modelo español de seguridad y defensa. Documentos de seguridad y defensa. Centro superior de Estudios de la Defensa Nacional. Ministerio de Defensa, Madrid, 2007, pág. 36.

6. Directiva de Defensa Nacional 01/2008, pág. 11-12.

7. OR5-018 «Orientaciones CIMIC», MADOC, E.T., Granada, noviembre, 2007.

OTROS TITULOS DE LA COLECCIÓN

BIBLIOTECA CONDE DE TENDILLA

Guerra, Ejército y Sociedad en el nacimiento de la España contemporánea
BEATRIZ FREYRO DE LARA (COORD.)

Constitución y Fuerza Militar (1808-1978)
RAMÓN GÓMEZ MARTÍNEZ

El conde de Tendilla. Primer capitán general de Granada
JOSÉ SMOLKA CLARES

Manual militar para periodistas
JOSÉ LUIS SERRANO RAMÍREZ

Militares y Oenegés. Reflexiones sobre una relación a veces tormentosa
JAVIER RUIZ ARÉVALO

Defensa y Globalización
CARLOS DE CUETO NOGUERA, ADOLFO CALATRAVA (COORD.)

La nueva política de seguridad de la Unión Europea
JAVIER ROLDÁN BARBERO (COORD.)

Género, conflictos armados y seguridad. La asesoría de género en operaciones
MARGARITA ROBLES CARRILLO (COORD.)

La conciencia intercultural (Cross-cultural awareness) en la resolución de crisis y conflictos
CONCEPCIÓN PÉREZ VILLALOBOS, HUMBERTO TRUJILLO MENDOZA (COORDS.)

Bioseguridad, Derecho y Defensa
M.^a ÁNGELES CUADRADO RUIZ Y ANTONIO PEÑA FREIRE (EDS.)

Derecho militar español
M.^a CONCEPCIÓN PÉREZ VILLALOBOS (COORD.)

Elementos de cultura y transculturalidad para usos militares y civiles
JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ ALCANTUD (DIR.)

Culturas cruzadas en conflicto
MARIÉN DURÁN CENIT, ANTONIO ÁVALOS MÉNDEZ

La dimensión psicosocial, política y jurídica de la consciencia transcultural: el caso de Afganistán
HUMBERTO M. TRUJILLO MENDOZA (COORD.)