

Remake de una tragedia o el partido del futuro

Pablo Echenique
27 de febrero de 2016



En estos dos años de funcionamiento de PODEMOS —primero como yuxtaposición del grupo promotor estatal y unos círculos incipientes y autónomos, después con una estructura más rica y más compleja— se han hecho muchas cosas bien, pero también han aparecido aquí y allá **dinámicas y comportamientos** que no auguran un futuro feliz si dejamos que crezcan. Estos ingredientes venenosos son fácilmente reconocibles en tanto que no es la primera vez que los vemos; están presentes con dolorosa obviedad en los viejos partidos y sabemos a dónde los han llevado. Tenemos la ventaja de haber visto ya la película y saber cómo acaba. Es nuestra oportunidad histórica y por tanto nuestra obligación no rodar el remake de una tragedia cuyo final ya conocemos.

Opino además que **la única innovación de largo alcance** y no coyuntural que PODEMOS puede encarnar es la organizativa. Si bien la aparición de una fuerza con un discurso sintonizado con las mayorías, con un programa verdaderamente democrático y de justicia social y con una apuesta clara por el uso de ciertos canales de comunicación como la

televisión o las redes sociales es algo que tiene un efecto inicialmente disruptivo, todo esto ha sido mimetizado y adoptado por las fuerzas viejas en gran medida y con bastante rapidez. Lo que es sin duda mucho más difícil para ellas es la reforma de sus elefantiásicas y torpes estructuras organizativas, toda vez que eso supondría —teniendo en cuenta sus inercias, sus deudas y su tamaño— seguramente disolverse y empezar de nuevo.

Esto hace que la oportunidad sea **doble**. No estamos hablando solamente de que esté en nuestra mano no repetir los errores del pasado; es que, además, podemos convertirnos —seguir convirtiéndonos— en la única fuerza con posibilidades de gobernar que sea fundamentalmente distinta. Está a nuestro alcance la adquisición de una ventaja competitiva tan formidable que nos convierta en **la fuerza hegemónica del futuro** de nuestro país. De hecho, pienso que no hay mucho lugar para un término medio. O somos un objeto organizativo radicalmente distinto de los que nos han precedido o el destino es la normalización (más o menos lenta). El poder normalizador de las instituciones a las que ya estamos accediendo y del *establishment* que teje sus redes de intereses en torno a ellas es tan grande que no hay más opciones que el todo o nada.

Describamos pues los ingredientes que nos empujan en una negra y conocida dirección como primer paso inevitable para capturarlos y eliminarlos (o al menos enjaularlos). Pero hagámoslo empezando **en positivo**, que es más agradable y más eficaz.

Sé el cambio que quieres ver en el mundo

En el discurso público y en el programa político de PODEMOS se hallan una serie de **principios fuertes** que muchos consideramos valientes e ilusionantes; unos principios que entendemos que representan la base ética y material de una sociedad mejor y más sostenible. Entre ellos, el feminismo y la feminización de la política y los espacios públicos, la búsqueda del bien común por encima de los intereses privados o de parte, la participación ciudadana, la apuesta por los cuidados, la pluralidad, la apertura, la transparencia, la igualdad de oportunidades, la empatía o la fraternidad.

Esto decimos **hacia afuera** y es lo que vertebra el modelo de sociedad que defendemos y hacia el que queremos transitar. Sin embargo y contradictoriamente, demasiadas veces se nos olvida aplicar estos principios **hacia adentro**, en nuestra propia organización, con aquellos con los que trabajamos y compartimos el barco. En demasiadas ocasiones nos comportamos —exagerando un poco para que la metáfora nos despierte— como si fuésemos presa de esa **filantropía telescópica** que embarga a la señora Jellyby, pintoresco personaje de Dickens en “Casa Desolada” que se dedica a la caridad en un lejano país africano al tiempo que se despreocupa de su casa, donde anda todo manga por hombro, de su marido y de sus hijos, desatendidos, sucios y desharrapados.

Esto no sólo ocasiona una tensión dialéctica en los portavoces cuando hablan del afuera y la memoria les trae a veces ejemplos contradictorios del adentro y no sólo puede ser, por ello, negativo para el bienestar psicológico de algunas personas que trabajan en

PODEMOS. Es que además es **subóptimo organizativamente**. En plata, nos hace funcionar peor y dificulta la consecución de objetivos.

Los comportamientos individuales devienen dinámicas y las dinámicas devienen estructuras. Lo informal se hace costumbre y las costumbres se fosilizan. Por ello y antes de que sea demasiado tarde, propongo que se trabaje en la **detección** de las dinámicas negativas y la **sustitución** de las mismas por otras basadas en los principios que queremos para la sociedad. Siendo conscientes de que en lo humano nada es absoluto y que, por tanto, existirán dinámicas que se podrán minimizar pero no erradicar completamente, propongo que este “empezar por casa” se concrete en **dos intervenciones prácticas**:

- **La explicitación de estas consideraciones de principio mediante el liderazgo discursivo de los portavoces.** El mencionar las dinámicas negativas y el hacerlo de modo habitual, el reprobarlas desde voces respetadas pública y repetidamente —siempre con tranquilidad, constructivamente y sin señalar a nadie— no sólo las hace visibles y por tanto modificables sino que, además tiene la potencialidad de generar “anticuerpos” en la organización contra las mismas. En otras palabras, tiene la potencialidad de crear una “cultura de organización” según la cual ciertas dinámicas sean automáticamente aplaudidas o reprobadas sin que ningún mecanismo formal tenga que ponerse en marcha. De hecho, conjeturo aquí que no hay mecanismo formal que pueda controlar indefinidamente ciertas dinámicas indeseadas si no acompaña el mencionado sustrato cultural. Pero aunque lo formal no sea suficiente, sí que ayuda, y de ahí el siguiente punto.
- **Que estas consideraciones de principio guíen el diseño de mecanismos formales de mejora organizativa** (siempre respetando los documentos y reglamentos vigentes y los tiempos políticos).

Explicítese pues

Son claramente comportamientos y dinámicas opuestos a la empatía, al cuidarnos, a la fraternidad y a la feminización de la política:

- Las dinámicas de confrontación y de creación de frentes —a veces sin ningún motivo políticos sustancial detrás.
- El hablar mal de compañeros y compañeras o permitir que se hable mal.
- El identificar automáticamente como “casta” y sin mayor motivo a cualquier compañero o compañera que haya accedido legítimamente a un cargo orgánico o representativo, pagado o no.
- El actuar como si se estuviese siempre en posesión de la verdad absoluta y el rechazar sin intentar comprender las razones de los demás.
- El tender a una identificación de grupos o personas de PODEMOS como quasi-enemigos políticos —dedicándoles más tiempo de debate y de pensamiento a veces que a los adversarios políticos externos (casi siempre mucho más reales).
- El “solucionar” los problemas por la vía de los hechos y sin hablar.

- El tono elevado en el debate, el interrumpir a los demás o el no escucharlos.

Son comportamientos y dinámicas, por tanto, que defiende que no deberían tener cabida en PODEMOS y que es obligación de todos **reprobar activamente**.

En su lugar, hemos de fomentar, aplaudir y premiar activamente los siguientes comportamientos y dinámicas que sí están de acuerdo con nuestros principios:

- La cooperación o en todo caso la oposición siempre fraterna, siempre abierta y basada en argumentos políticos.
- El no dejar que se hable mal de compañeros por sistema y reconocer y agradecer habitualmente aquello que se hace bien
- El apoyar a los compañeros que están en cargos orgánicos o representativos, sin que esto sea incompatible con la crítica constructiva y el control.
- El ponerse en el lugar de los demás e intentar comprender sus razones, el estar dispuestos a cambiar de opinión si descubrimos que estábamos equivocados.
- El centrarse en los adversarios políticos (y financieros, y...) externos y abandonar la muchas veces malsana obsesión con el "enemigo interno".
- El abordar los problemas siempre hablando en primer lugar con las personas implicadas.
- El tono tranquilo en el debate, el no interrumpir a los demás.
- El escucharlos, el protegernos y cuidarnos entre compañeros en definitiva.

Del mismo modo, son claramente comportamientos y dinámicas opuestos a la pluralidad, a la fraternidad, a la participación ciudadana y a la apertura:

- Los repartos de "carnet de PODEMOS" basados en la pureza ideológica, en las horas de militancia, en la antigüedad o en cualquier otro criterio excluyente.
- La conformación de grupos de trabajo y equipos en función de afinidades personales, de lealtades de bloque o de *quid pro quos*.
- Los rechazos a priori al diálogo y posibles alianzas con fuerzas o plataformas cercanas.

Son comportamientos y dinámicas, por tanto, que defiende que no deberían tener cabida en PODEMOS y que es obligación de todos **reprobar activamente**.

En su lugar, hay que fomentar, aplaudir y premiar activamente los siguientes comportamientos y dinámicas que sí están de acuerdo con nuestros principios:

- La creación y mantenimiento de espacios abiertos en los que nadie es más "de PODEMOS" que nadie simplemente porque nadie se hace la pregunta.
- La creación y mantenimiento de grupos de trabajo y equipos en los que prime la capacidad, la eficacia, el buen ajuste y el compromiso por encima de otras consideraciones.
- La creación y mantenimiento de relaciones de respeto, diálogo, colaboración y posibles alianzas con fuerzas o plataformas cercanas.

Por último, son claramente comportamientos y dinámicas opuestos a los principios de transparencia, de búsqueda del bien común por encima de los intereses privados o de parte, y no digamos ya de la feminización de la política, la empatía o la fraternidad:

- La creación, difusión y réplica de rumores fuera de los canales oficiales y comunes.
- La creación de grupos de intereses que actúan de una manera coordinada sin que el resto de la organización lo sepa.
- Las acciones concertadas y deliberadas de debilitamiento de personas o partes de la organización.
- El puenteo o no información a los órganos electos de los temas que obviamente les competen.
- Las filtraciones a prensa o a redes sociales de datos personales o confidenciales.
- La publicación en prensa o en redes sociales de informaciones que puedan afectar a personas o a partes de la organización antes de hablar con éstas o sin pasar por los cauces orgánicos.
- El uso de la posibilidad de anonimato que permite la convención “fuentes de PODEMOS” para descalificar o para trasladar discrepancias que no se han explicitado en los espacios habilitados para ello.
- El trabajar por la propia carrera o por el crecimiento de la influencia de un cierto grupo aunque ello vaya en ocasiones en contra de los objetivos colectivos.

Son comportamientos y dinámicas, por tanto, que defiendo que no deberían tener cabida en PODEMOS y que es obligación de todos **reprobar activamente**.

En su lugar, hay que fomentar, aplaudir y premiar activamente los siguientes comportamientos y dinámicas que sí están de acuerdo con nuestros principios:

- El rechazo de rumores sin comprobar y de chismes de patio de colegio, el llevar los temas a los espacios comunes y oficiales donde todo el mundo pueda opinar o desmentir si es necesario.
- La explicitación y transparencia de los grupos de intereses —si los hay— así como de los fundamentos políticos que los sustentan
- La utilización de los canales orgánicos y electos para las actividades que les competen incluyendo la difusión de contenidos en medios o en redes.
- Las supeditación de los intereses de parte o personales a los objetivos comunes, trabajando y remando siempre en la dirección democráticamente elegida por la mayoría.

Según mi opinión, estas son las bases que deben guiar tanto el liderazgo discursivo encaminado a crear cultura de organización como el diseño y establecimiento de mecanismos formales. Según mi opinión, si no partimos desde aquí, ya sabemos cómo acaba la película; porque ya la hemos visto muchas veces.