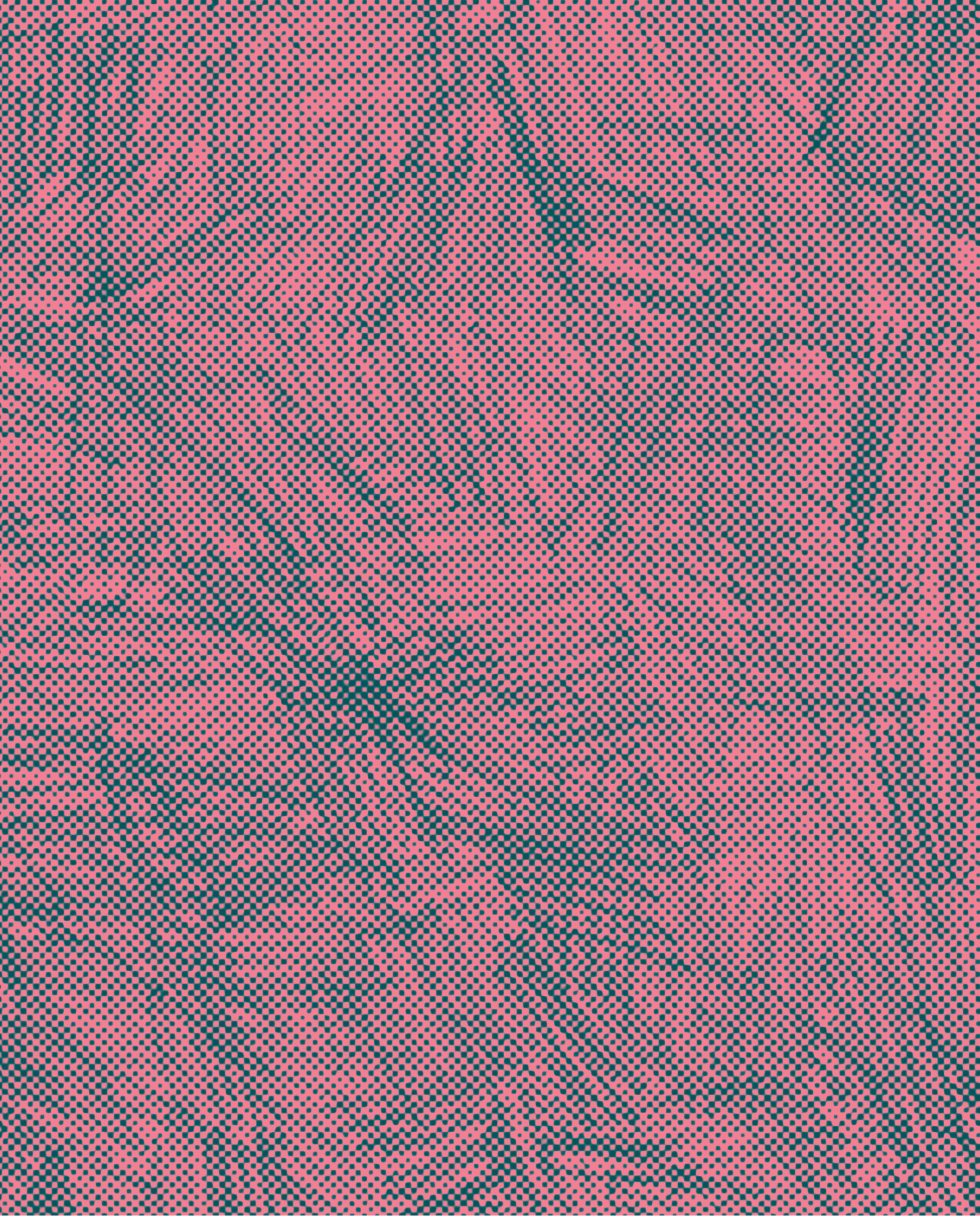


CRÍTICA Y AUTOCRÍTICA

UN MANUAL DE APLICACIÓN POLÍTICA



LIZA PLATAFORMA DE SOCIALISTAS ANARQUISTAS

Índice

Prólogo 07

1. Objetivos 11
2. Codigo ético militante 17

METODOLOGÍA GENERAL

3. La Crítica 23
4. Autocrítica 39
5. Método 45
6. Integración 53
7. Conclusiones 57

8. Fuentes 59

Anexo 60

Material generado por militantes de LIZA, Plataforma Anarquista y un militante de Rojava Azadî Madrid

Prólogo

Antes de leer este *Manual de aplicación política de la crítica y la autocrítica*, vemos importante hacer unas consideraciones previas.

El texto que vas a leer nace de la necesidad de implementar mecanismos constructivos en nuestras militancias, para que la **honestidad y el crecimiento colectivo** imperen dentro de los órganos políticos de nuestra clase.

Se escribe desde una visión **antipunitivista**, porque creemos en la reparación del daño causado en vez de en el castigo. Queremos potenciar la **deconstrucción y la reeducación** que posibilitan, si existe voluntad, el cambio.

En 2024 surgió el grupo de trabajo que elaboró este manual. Tras aprobarse en pleno, tiene **validez vigente como protocolo en Liza, Plataforma Anarquista.** Aunque está sujeto a

cambios dentro de nuestra organización, como todo lo que está en uso.

Consideramos que cualquier organización, frente de masas o colectivo que quiera construir una ética militante y ponerla en el centro debe tener un protocolo como este para que las críticas o autocríticas se hagan de forma asertiva, pero, al fin y al cabo, **se hagan.** Os animamos a transformarlo según la casuística de cada organización, y a modificarlo en función de los errores detectados tras su puesta en práctica.

Para nosotras es importante socializarlo cuanto antes para que aquellas estructuras colectivas que lo consideren puedan implementarlo. Así, no descartamos que en el futuro existan versiones revisadas del texto que actualmente sostienes.

Por otra parte, vemos necesario hacer una **advertencia**. Este protocolo, al igual que cualquier código ético, no se sostiene por sí mismo si no va acompañado de una **ética individual de cada una de las militantes.** Pedimos a la lectora que revise desde qué lugar activa ciertos mecanismos. Es decir, si lo hace por un interés en la mejora colectiva o si utiliza herramientas colectivas con el fin de tergiversar, burocratizar u orientar unos protocolos para su propio interés. Creemos que las herramientas sirven siempre y cuando el

fin sea compartido y no se utilicen para ganar debates o alimentar egos dentro de las organizaciones.

Por último, confiamos que este texto sirva para que sigamos construyendo un movimiento fuerte, en el que las críticas se hacen por los cauces correctos y no por la espalda, lo habitual tristemente en nuestra historia militante.

Para que nuestra clase vuelva a unirse y a fortalecerse contra nuestros enemigos, debemos mostrar un compañerismo y una humildad a la altura de los tiempos que nos ha tocado vivir.

Salud y acierto, compañeras.

1 Objetivos

Qué es la Crítica y Autocrítica (CyAC) y por qué se hace

El método de la CyAC trata de dar y recibir retroalimentación (*feedback*) sobre conductas y actitudes, tanto individuales como colectivas. Este intercambio se basa en la **honestidad y en el deseo de apoyarse mutuamente** para mejorar como personas y como organización. Requiere una conciencia de uno mismo, y confianza en las personas y en su capacidad de cambio.

Para que esta metodología sea efectiva y coherente, precisa que las militantes compartan un mismo análisis de la realidad, de los sistemas de opresión, de los objetivos que buscan alcanzar y de la metodología de aplicación de la CyAC. Es decir, **es necesario tener un marco de referencia**

común de lo que se considera un comportamiento adecuado o inadecuado.

Así mismo, la CyAC es un método que **se extiende en el tiempo**, no es solo en el momento de dar la retroalimentación. Supone un primer momento de **reflexión interior, el momento de la crítica y los procesos de cambio, apoyo y acompañamiento** que vamos a realizar después. Implica colaboración, compromiso y comunicación. También una base de confianza, empatía y compañerismo en la organización y un funcionamiento grupal suficientemente satisfactorio, eficaz y eficiente en todos los ámbitos (toma de decisiones, indagación grupal, cohesión y gestión emocional y de conflictos).

La CyAC precisa de un funcionamiento grupal para poder darse, pero a su vez, esta herramienta posibilita y favorece el buen funcionamiento del grupo, es **recíproca** por tanto.

Además, es muy importante que, cuando hacemos una crítica o autocrítica, tratemos de conectar aquello que criticamos con los sistemas que nos atraviesan, como por ejemplo la socialización patriarcal, la personalidad liberal o el aprendizaje racista. Entender que **somos personas construidas socialmente**, que replicamos aquellas conductas correspondientes al entorno socio-histórico en el que hemos crecido, de alguna manera, nos ayuda a desindividualizar la crítica y la autocrítica y entender que no es una cuestión individual, sino que va dirigida a ciertas actitudes

y comportamientos que tenemos todas y que fortalecen el sistema de dominación que buscamos superar.

El **movimiento para la liberación del Kurdistán** ha pasado mucho tiempo analizando en profundidad los valores y su articulación en su contexto y en la cultura occidental. La CyAC no es una herramienta inventada por el movimiento kurdo, ya que por ejemplo Marx la planteó y ha sido utilizada en otros contextos. Pero en la actualidad, la CyAC es un pilar fundamental para este movimiento, y nos sirve como guía, aunque adaptada a nuestro contexto militante.

El principal problema que señalan desde el Movimiento Kurdo en sus análisis respecto a los movimientos sociales de Europa y Occidente es el **individualismo y la ausencia de unión como clase**. Estos son algunos de los valores que nos lastran como militantes, resultado de habernos construido en nuestro contexto. La CyAC nos sirve para analizar las cuestiones que nos parecen problemáticas y fomentar alternativas para superarlas.

Para analizar nuestra personalidad, es necesario revisar el contexto del cual esta se nutre. Es decir, el estudio de la realidad orientado a entender la base material sobre la cual se edifican nuestras conductas. Esto es importante para no caer en el engaño de que **cambiar nuestro comportamiento es simplemente un acto de fuerza de voluntad** o **que este emerge en el plano de las ideas**, sin conexión con

la realidad material. Nuestro comportamiento está influido por las condiciones materiales y por las relaciones sociales que sostienen nuestra realidad. Analizarlas es crucial para entenderlo.

Esto no quiere decir que solo se transformará nuestra conducta como resultado de la transformación social y que por el camino no hay nada que hacer. Nada más lejos de la realidad, como parte de esa transformación y superación del sistema capitalista y de todas sus formas de dominación, **debemos también dejar de perpetuarlas en nuestras convicciones, en nuestro sentido común, en nuestras relaciones y en nuestra personalidad**. **Aquí y ahora.** Evidentemente, esto por sí solo, tampoco constituye la superación del capital, sino que **forma parte de una estrategia revolucionaria más totalizante.**

Para ello, las compañeras del Movimiento Kurdo nos invitan a plantearnos: ¿Cuánto hemos analizado el sistema en el que vivimos? ¿Cuánto ha sido analizado en profundidad el sistema capitalista en nuestros espacios? ¿Cuánto influye el liberalismo? **¿Cómo atraviesan las estructuras de poder la militancia revolucionaria? ¿Cómo afectan estas estructuras a nuestra personalidad? ¿Cómo es la personalidad revolucionaria que aspiramos a construir?**

Por último, nos parece importante destacar que la CyAC **no es una metodología de resolución de conflictos**.

Son herramientas de transformación y respecto a los conflictos, **son preventivas**. Para la resolución de conflictos, y para comportamientos de agresión derivados del cisheteropatriarcado, entendemos que las organizaciones tendrán sus propios manuales o protocolos.

Objetivos de la CyAC

—Identificar, evaluar y transformar los aspectos más constructivos y destructivos del funcionamiento de la organización y del comportamiento de las personas.

—Propiciar relaciones de compañerismo más profundas y saludables.

—Permitir crear un clima de reflexión, aprendizaje y crecimiento constantes.

—Ser consciente y transformar cómo reproducimos en nuestra militancia y en nuestro cotidiano los sistemas de dominación que tratamos de superar.

—Construir colectivamente una personalidad revolucionaria.

—Dar espacio a valorar si se están cumpliendo los acuerdos colectivos y, en caso contrario, señalar y solventarlo.

—Profundizar en nuestros análisis de la sociedad y de los sistemas de dominación y en cómo afectan a distintas esferas de la militancia y de nuestra vida.

En resumen, la CyAC busca que **se cumplan los objetivos de la organización de manera satisfactoria,** lo cual nos impulsa en nuestros objetivos revolucionarios. Igualmente, posibilita que haya un **clima de reflexión constante,** mejora las relaciones entre las militantes y facilita la tarea de superar la reproducción de las prácticas heredadas de los sistemas de dominación.

Para finalizar, consideramos que la Crítica y Autocrítica nos deben acompañar en nuestra militancia: **la crítica nos ayuda a plantear una alternativa** a lo anterior. La autocrítica, ya sea colectiva o individual, nos ayuda a ver que nuestras quejas o propuestas de cambio las reproducimos nosotras mismas. **El objetivo de la crítica es el progreso y la construcción.** Se asume que vamos a errar pero la crítica nos allana el terreno para mejorar. La CyAC nos ayuda a no ser dogmáticas y revisar con consciencia y profundidad cuando fallamos en los objetivos de transformación social, también cuando cometemos errores en nuestros espacios de militancia. Por estas razones, **la CyAC tiene que acompañar los análisis que realizamos sobre la sociedad y los movimientos sociales, al mismo tiempo que ponemos en práctica esta herramienta para observarnos como militantes y organización revolucionaria.**

2 Codigo ético militante

En primer lugar, para la aplicación e integración efectiva de esta metodología es fundamental que, como organización, **tengamos un código de conducta claro, compartido, consensuado, conocido y aplicado por todas las personas militantes.** Es decir, es un **documento vinculante de obligado cumplimiento**.

Todas las militantes tenemos el compromiso y la responsabilidad de seguirlo y de facilitar que nuestras compañeras lo cumplan. Esto ha de ser compatible con el hecho de que es un documento vivo y cambiante, **coherente pero que evoluciona**, integrando nuevas reflexiones extraídas de nuestra práctica y de la teoría.

Así mismo, **nunca debe ser entendido ni aplicado como un código penal ni lega**l, mucho menos **punitivo.** Tampoco desde una perspectiva individualizante, acrítica o inflexible, sino desde una comprensión contextual, colectiva e individual, que busque la mejora constante de la organización, de la práctica revolucionaria, de sus militantes y de la relación entre estos.

En definitiva, este código constituye una guía de conducta, un acuerdo de responsabilidad consensuado y colectivo al que se comprometen todas las personas que integran la organización.

Al ser un código elaborado y consensuado por las militantes que componen la organización, adquirimos un **compromiso para cumplirlo, no solo en los espacios explícitamente de militancia, sino en las diferentes esferas de nuestra vida**.

Es fundamental mantener una personalidad militante a lo largo de los distintos contextos y momentos de nuestra existencia. Con eso no queremos decir que la organización vaya a fiscalizar o deba responsabilizarse (a priori) de lo que hacen sus militantes en aspectos que nada tiene que ver con la organización, pero subrayamos lo fundamental de que **nos responsabilicemos de construir y mantener continuamente una personalidad revolucionaria coherente con la teoría y la práctica que defendemos en nuestras organizaciones**. Somos revolucionarias a tiempo completo

no solo durante las asambleas, y la responsabilidad se extiende fuera de ellas.

Por tanto, si este se incumple o se transgrede, ya sea de forma individual o colectiva, **acarrea consecuencias.** Evidentemente estas no son un juicio o un castigo, ni han de serlo nunca. En su lugar se espera que se dé una crítica y autocrítica y la consecuente reflexión y transformación, y/o reparación.

METODOLOGÍA GENERAL

A continuación, pasamos a detallar una **propuesta de aplicación** de la CyAC. Expondremos el método de cómo compartir una crítica acertadamente, ofreciendo distintas maneras adecuadas a diferentes tipos de crítica y contextos. Igualmente, detallamos cómo hacer una autocrítica y cómo compartirla y, por último, cómo recibir una crítica para que podamos integrarla adecuadamente. A lo largo de este manual abordamos la CyAC desde lo individual a lo colectivo con distintas propuestas concretas.

Al final, en el *Anexo,* proponemos unas preguntas de reflexión individual que es necesario trabajar antes de hacer una crítica, autocrítica o de recibir una crítica.

3 La Crítica

3.1. Dar crítica

La **crítica es una forma de responsabilidad social e individual.** Lo hacemos porque deseamos que aquello que consideramos que no es correcto cambie y para ayudar a las compañeras o al colectivo a superar sus dificultades y errores.

Preguntas a hacerse previamente

Antes de dar una crítica, tenemos que pensar qué queremos criticar. Tenemos que hacernos la pregunta:

¿Quiero criticar una acción, un incidente o un comportamiento?

Esta pregunta nos ayudará a contextualizar la crítica, es decir, a definir las circunstancias en que se produce. Analizamos **si es una acción aislada o un comportamiento recurrente, y si este es individual o colectivo.** Esta pregunta también puede darme pistas de si yo, sujeto que quiere dar crítica, he sido también actor en las circunstancias en que se ha producido el hecho objeto de crítica. Podría incluso ocurrir que, cambiando una actitud mía, se corrija la conducta objeto de crítica.

No debemos criticar de manera general a una persona o colectivo, sino **ceñirnos a los hechos o comportamientos concretos y contextualizados.** Cuando compartimos una crítica, es importante hacerlo de manera contextualizada y no atributiva. Por ejemplo: «El compañero X es siempre un machista» o «Los del colectivo Z son unos reaccionarios y nunca van a cambiar», no responde a un interés por el cambio de la otra persona, ya que parte de asumir que, esencialmente, **es y será íntegramente así.** Sin embargo, decir «El compañero X tal día en tal situación tuvo un comportamiento X, que responde a una lógica patriarcal por esta y por aquella razón» **contextualiza la conducta, no atribuye una esencia y relaciona la conducta con una estructura social.** De esta manera se favorece la comprensión del comportamiento problemático de forma no individualizante y, conceptualmente, se le da a la persona la oportunidad de cambiar.

También debemos plantearnos la razón por la que queremos dar dicha crítica. La pregunta sería:

¿Por qué quiero criticar? ¿Es porque quiero implicarme e impulsar el desarrollo de esa persona (o colectivo), o porque quiero dar rienda suelta a una insatisfacción personal?

Tengo que pensar en por qué quiero hacerlo. Clarificar interiormente si quiero ayudar a la otra persona, o a que la organización mejore, o lo hago porque tengo ciertos sentimientos egoístas sobre esa situación. Hacerme esta pregunta también puede ayudar a conocerme a mí misma. Me puede servir para entender los mecanismos que me afectan, como la envidia, los celos, la inseguridad, las comparaciones, sentirme mejor o peor que la otra persona, querer hacer que los demás sean más pequeños o más grandes, etc.

Con las críticas que hacemos, tenemos que asumir una responsabilidad. Debe haber una voluntad de conocer y tratar con la persona a quien hacemos la crítica y su situación. No asumir que conocemos todas sus circunstancias o las razones de su actitud. Si no vemos algo claro, o no lo entendemos, debemos preguntar.

También se trata de la voluntad de comprender. Por ello, es importante asegurarse de que una crítica se contextualiza y que la persona criticada no se queda sola frente a la crítica.

Debemos comprender que todas nuestras realidades son diferentes y por ello nuestro entendimiento y capacidad también lo son. No se trata de buscar excusas, sino de entender el contexto social y personal en el que se encuentra la persona que recibe la crítica para facilitar y hacer posible un proceso de cambio.

No se trata de criticar por criticar. Parece que queda muy bien hacer crítica, pero sin tener bien interiorizado y verbalizado el qué y por qué quiero criticar, con todas las circunstancias inherentes, es mejor no criticar, porque se puede dañar a la persona o colectivo y destruir la relación.

Finalmente, en todo esto es importante que nos apoyemos mutuamente. La CyAC solo funciona cuando todas juntas desarrollamos una nueva comprensión de la crítica y también la aplicamos en la práctica. Así que, **ya se trate de aceptar o dar una crítica, las compañeras no deben estar solas. El objetivo último es construir comunidad y reforzar la organización, a la vez que crecemos como personas dentro de ella, haciendo que el colectivo se cohesione y aporte valor a sus miembros y a la sociedad.**

La comunicación de la crítica

La comunicación es necesaria para la salud individual y, por ende, colectiva. Cuando nos comunicamos podríamos compararnos con botellas emocionales. No podemos tener

un tapón sellado, porque a medida que nuestras botellas se llenan de emociones intensas sin gestionar, pueden llegar a explotar hacia fuera o hacia dentro. Tampoco podemos ir sin tapón salpicando a todo el mundo con nuestras emociones desreguladas. Por ello, el dar crítica es una práctica sana para todas nosotras. Criticar implica una observación de las compañeras, conocer su situación, sus problemas y estados de ánimo. Se trata del interés y el cuidado por la gente. **La crítica puede ser colectiva, si hay conductas afianzadas en el grupo, o individual. Es importante distinguir estos dos puntos, ya que podemos tender, por no herir a una compañera, a lanzar una crítica general cuando es individual.** Aunque también es cierto que cuando lanzamos una crítica a un grupo sin ponerle nombre y apellidos, damos la oportunidad a todo el grupo de tener una reflexión y quizás verse reflejado en ella.

La crítica siempre debe realizarse desde el mensaje «yo», ya que los mensajes «tú» y las generalizaciones afianzan las conductas y llevan a la persona que recibe la crítica a confundir el «me comporto como» con el «soy» y bloquear sus posibilidades de mejora. Es decir, es importante evitar las frases acusatorias y atributivas. Lanzar mensajes con el «yo» implica describir de forma neutra la situación. En este sentido, también el uso de la tercera persona aporta distancia y minimiza la impresión de sentirse señalada. Por ello, es aconsejable no decir «tú hiciste...», sino «la compañera Pepa hizo X...». Tampoco debemos genera-

lizar, evitando usar el siempre y el nunca: «le compañere Río siempre…», «el compañero Antonio nunca...». En este punto conviene aclarar que hay que **ser concreto con las conductas que criticamos y lo ideal sería poner ejemplos**. Después, **describir cómo me afecta a mí y al colectivo.** Si no entiendes una conducta en concreto, pregunta a la persona el motivo de dicha conducta.

Conviene **evitar ciertas construcciones con el verbo «ser».** Esto ayuda a que tomemos distancia de muchas de las categorías del lenguaje que, de lo contrario, acaban por predeterminarnos a nosotras y a las demás: «El compañero Felipe en tal ocasión tuvo un comportamiento X que fue egoísta…» mejor que «Tú eres un egoísta y por eso…».

Por otro lado, siempre que emitimos una crítica hay que tener claro que tal crítica no es a la persona en toda su complejidad, sino a una conducta en concreto en un contexto específico.

Además, tenemos que saber qué queremos expresar, no andarnos con rodeos y en ningún caso usar la crítica como venganza o salida a nuestros propios problemas o carencias. Antes de criticar debemos preguntarnos: ¿Por qué realizo esta crítica? ¿Realmente quiero ayudar a la mejora de la compañera o del colectivo? Debemos **acompañarla con una propuesta de mejora,** siempre que se pueda, y un compromiso de ayuda desde el respeto.

Cuando la crítica es individual es preferible lanzar primero la crítica en un espacio de intimidad, pidiendo siempre permiso y anunciando que queremos realizar una crítica. Esto es importante porque puede que necesitemos vaciar nuestra botella emocional o creamos que el colectivo se está viendo perjudicado y eso nos genere tristeza, rabia, impotencia etc., pero debemos tener en cuenta cómo está la botella de la persona que va a recibir la crítica. Solo cuando la otra persona nos dé el permiso comenzamos la crítica. Si pasado un tiempo razonable vemos que nuestra crítica y la ayuda que hemos ofrecido no surten efecto se puede llevar el comportamiento al colectivo, para que entre todas podamos ayudar a mejorar a la persona criticada.

Las críticas pueden ser tanto de aspectos positivos como a mejorar, pero siempre son más enriquecedoras las segundas. Sin embargo, resaltar los aspectos positivos también es importante, sobre todo al principio, cuando hay menos confianza en el grupo y en el método. Compartir lo positivo reafirmará a las compañeras en sus logros y mejorará el ambiente para que **los espacios de Crítica y Autocrítica mantengan su objetivo de mejora individual y colectiva.**

De hecho, podemos acompañar una crítica negativa con una positiva, así haremos ver que la crítica no es hacia el conjunto de la persona y que valoramos el trabajo o comportamientos que benefician el funcionamiento del grupo.

Por último, debemos señalar que la crítica **no es una obligación,** no debemos vernos obligadas a criticar si no observamos nada criticable. Además, **no es conveniente repetir la misma crítica una y otra vez,** debemos considerar que la persona o grupo que ha recibido la crítica está atendiendo a ella y tratando de mejorar, por lo que es necesario siempre dejar pasar un tiempo para ver los resultados de esta. Si pasado este tiempo la crítica sigue sin surtir efecto, entendemos que ha de problematizarse **no sólo la actitud concreta, sino la actitud ante la crítica.**

Propuesta de pasos a la hora de emitir una crítica a una persona en concreto:

1. Reflexionar honestamente sobre el por qué y el objetivo de tu crítica.

2. Buscar el momento físico y temporal adecuado. Pedir permiso y anunciar la formulación de la crítica.

3. Realizar una descripción neutra de la situación o conducta que ha dado lugar a la crítica, hablando siempre desde el yo y preguntando siempre que sea necesario. Actitud comprensiva, responsable y respetuosa.

4. Describir cómo me he sentido con la situación y conducta y cómo he percibido desde mi subjetividad la influencia que está teniendo en el funcionamiento colectivo.

5. Propuesta de cambio y ofrecimiento de ayuda.

Si la situación o comportamiento se mantiene en el tiempo puede ser el momento de pasar a la crítica en el colectivo:

1. Reflexionar en profundidad sobre la idoneidad de compartir la crítica en colectivo y cómo hacerlo de la manera más adecuada. Avisa a la compañera aludida de que vas a tratar el tema. Busca el momento adecuado. Es bueno tener espacios fijados en las reuniones donde podemos lanzar nuestras CyAC (se detalla más adelante).

2. No hablar de tú, sino hablar en tercera persona «la compañera Josefa…» y evitar en lo posible el uso del verbo «ser». El ambiente debe ser de construcción, no de acusación, con el máximo respeto.

3. Describir cuál es la situación y conducta, tratar de ser preciso e incluso poner ejemplos. No hacer generalizaciones «siempre…» o «nunca...» y hablar desde el yo, de la percepción que tenemos individual y cómo nos hace sentir. Relacionarlo, si es posible, con opresiones estructurales.

4. Hacer una propuesta de cambio y ayuda en la que el colectivo se pueda implicar.

3.2. Recibir crítica

La crítica como castigo

El mundo del **liberalismo capitalista** donde vivimos sostiene la opinión de que cada persona es responsable de su propia felicidad y que ser feliz es fácil y rápido de lograr si se quiere y se hace lo suficiente para ello. Esta realidad es relativa. A menudo se espera la perfección, que siempre se reaccione perfectamente en cada situación y que todo sea maravilloso. Además, se suele interpretar que el resultado de lo que ocurra es exclusivamente tu responsabilidad. Ante esto, en muchas ocasiones, como mecanismo de defensa, arrojamos, proyectamos la responsabilidad en las demás, librándonos de ella. Y si eso no funciona y te critican, entonces eres un fracaso, no lo has logrado, no eres perfecto y mereces un castigo: la crítica.

Esta percepción de la crítica también está muy ligada a una **tradición judeocristiana heredada**, somos culpables y tenemos la mácula del pecado original desde que nacemos. Por ello, debemos confesar nuestros pecados y disculparnos diciendo: «por mi culpa, por mi culpa, por mi gran culpa». Sin embargo, fácilmente se nos exime de la responsabilidad de estos «pecados» en un confesionario, con tal de rezar unas oraciones. **No hay un compromiso real de cambio.** De hecho, partimos de la base de que vamos a volver a cometer los mismos errores y que volveremos a

confesarnos. No hay responsabilidad ni compromiso, solo culpa y vergüenza. Tampoco hay una colectivización ni contextualización del problema. Y desde luego, tampoco un abordaje colectivo de la solución.

Son estas concepciones de la crítica las que debemos dejar atrás si queremos que la CyAC sea una herramienta efectiva y saludable de transformación individual y colectiva para nuestras organizaciones.

Recibir críticas correctamente

Recibir crítica es estar dispuesta a generar un cambio. Es, desde la humildad, escuchar lo que una compañera tenga que decirnos. Sin defendernos, sin estar pensando en la réplica. Es pararse a pensar en el sentimiento que me genera esa crítica. Y, al mismo tiempo, pensar en lo que puede haber generado la conducta problemática en el colectivo. Debemos pensar que la compañera que comparte la crítica tan solo desea ayudarnos a mejorar en nuestro proceso de crecimiento personal y la mejora del colectivo. Es aceptar la ayuda que, desde el compañerismo, nos brindan. **Esto no quiere decir que no nos podamos defender frente a una crítica injusta.** Por ejemplo, si alguien nos critica de un modo agresivo o no respetuoso, podemos poner límites a tal comportamiento desde el respeto y la honestidad, pero entendiendo que eso no invalida el fondo de la crítica.

Recibir una crítica no siempre es fácil, sobre todo si la conducta o acción que es criticada la vemos como acertada o no habíamos pensado en ella como algo negativo. Es por lo tanto muy importante tener presente que siempre podemos sacar algo de cada crítica que una compañera nos hace. Depende de ti si quieres tomar las críticas y sacar algo de ellas o si quieres rechazarlas.

Para recibir correctamente una crítica **es importante estar emocional y físicamente dispuesta a ella.** Si nos encontramos cansadas, tristes o enfadadas es probable que no podamos recibir la crítica de manera constructiva, por lo tanto, es importante conocerse a una misma y saber cuándo estamos en disposición de escuchar una crítica y cuando no, y comunicarlo al resto con sinceridad y responsabilidad. **Esto tampoco puede convertirse en una excusa para nunca ser criticadas.**

Cuando estemos en un buen momento para recibir una crítica siempre debemos escuchar primero, dejar que la otra persona termine con lo que tiene que decir, aunque no nos guste o no estemos de acuerdo. Es importante tratar de estar tranquila, de **controlar nuestro lenguaje corporal y nuestras expresiones faciales para que la persona no se sienta coartada a la hora de hacer la crítica.** De algún modo, es dejar que haga su efecto, dejar que realmente esa crítica nos empape, es escuchar activamente y no estar pensando en la respuesta, tampoco estar maquinando qué justificaciones vamos a dar a nuestra conducta o actitud.

Es realmente negativo contestar a una crítica con una contra-crítica, «yo hago esto, pero tú hiciste aquello otro...». Si tenemos críticas a la persona o colectivo que nos está criticando es importante que busquemos un espacio donde poder volcarlas, pero **no es bueno hacer la contra-crítica en el momento de recibir una crítica porque es posible que no estés escuchando activamente**. Además, las personas que te están criticando pueden pensar que estás tratando de buscar una excusa para no hacerte cargo, de hecho, es probable que lo estés haciendo.

En la versión más pura de la CyAC **la persona que es criticada no tiene derecho a réplica**, de esta manera se obliga a reflexionar sobre la crítica que se ha lanzado. Aunque este mecanismo no es siempre el más sencillo, sí es cierto que obliga de alguna manera a la persona a escuchar lo que le están diciendo, olvidándose de la contrarréplica que va a dar. Es después de entender y reflexionar detenidamente, cuando se es capaz de discernir y decidir si conviene que nos apliquemos o no la crítica.

Es muy importante preguntar, una vez que la persona ha acabado, si hay algo que no tenemos claro. Si es así, es importante pedir que profundice más en sus argumentos o que ponga ejemplos que puedan ayudar a comprender mejor la situación.

Una vez que han terminado con la crítica es importante dejarla asentar unos días, tratar de reflexionar sobre ella y comprenderla activamente, empatizar con la persona o colectivo que nos hizo la crítica y tratar de ponernos en su lugar. Más adelante, si lo consideras oportuno, podrás compartir tus reflexiones con la compañera o el colectivo y de este modo **retroalimentar el proceso de la crítica para avanzar en soluciones.** Las críticas se refieren a la **construcción de una comunidad más saludable, con un funcionamiento más satisfactorio en todas sus esferas.**

Es importante tener presente que, aunque no nos parezca acertada la crítica que nos han lanzado, **en toda crítica siempre hay una parte de verdad**. Aunque esa verdad no sea la nuestra, es la de una compañera, por lo tanto ha de ser escuchada. Algo interesante de recibir críticas en espacios colectivos es poder valorar si son compartidas por varias compañeras o no.

Recuerda que el problema no eres tú en tu totalidad, sino un comportamiento que demuestras. Recuerda que no existe la perfección, que todas cometemos errores y que este es solo un método para tratar de solucionarlos. **El problema no son los errores, el problema es no poder ver, comprender o reconocer un error y, por lo tanto, no aprender de ellos.** Debe haber una voluntad de aprender, si no es imposible que el método de la CyAC funcione.

Esto no significa que, si eres atacada o te duele mucho, no puedas abordarlo, llamar la atención y, si es necesario, defenderte. Desde luego no tienes que aceptar un ataque tácitamente, pero tenemos que **aprender a distinguir entre un ataque y una crítica.**

4 Autocrítica

Qué es y cómo se hace la autocrítica

La autocrítica es negativa cuando el individuo nota únicamente sus fallos, sus debilidades y, en general, los aspectos negativos de su persona y su conducta, **pero no hace nada para cambiar.** En estos casos, la persona acentúa los aspectos negativos tomándolos como axiomas, como algo fijo e inherente en sí, en lugar de oportunidades de crecimiento y mejora.

Bajo este prisma, los hechos generan emociones y pensamientos negativos, pero, en vez de movilizar al cambio, **condenan al estancamiento personal.** De esta forma, se utiliza la autocrítica como un mecanismo de defensa, una barrera o una excusa para no cambiar. Cuando se emite una autocrítica,

pero no se ha hecho un ejercicio de reflexión profunda previamente, cuando no se es consciente de las implicaciones de nuestros actos en las demás personas ni en la organización, y tampoco de la vinculación que estos tienen con las opresiones que tratamos de combatir, es muy difícil que nos comprometamos a cambiar y lo hagamos verdaderamente.

Hacer autocrítica no es repasar una lista de fallos, ni confesarse ante nadie para que nos exculpe de nuestros pecados. Hacer autocrítica es un proceso de honestidad con una misma, de autoconocimiento y de análisis de nuestra relación con el mundo. Es, ante todo, **un compromiso con nosotras mismas y con el colectivo, es una responsabilidad que asumimos, la de cambiar.**

Cuando hacemos autocrítica es también importante **analizar en profundidad de dónde viene ese comportamiento,** ¿está relacionado con alguna opresión estructural?, ¿responde a alguna necesidad/carencia que tengo conmigo misma o con el colectivo?, ¿cómo me he sentido al actuar así?, ¿qué consecuencias ha tenido sobre el resto?, ¿en qué otras ocasiones actué de manera similar? También es muy importante compartir las autocríticas, de esta manera no solo adquirimos el compromiso con las demás, sino que colectivizamos el problema. Así, las compañeras pueden acompañarnos en el proceso y también por si nuestro análisis y proceso pueden ayudar a otras compas a reflexionar sobre sí.

La autocrítica es un elemento indispensable para la mejora personal y del colectivo. La autocrítica es un proceso complejo y requiere de una constante reflexión y autoconocimiento de nosotras mismas.

Un **nivel bajo de autocrítica no solo perjudica el crecimiento personal, sino que también afecta a la relación con las demás.** Una persona con un bajo nivel de autocrítica difícilmente asumirá sus errores y hará responsable a las demás de sus acciones. Esta habilidad se encuentra en un constante proceso de construcción y mejora que es afectado por factores propios de cada individuo. Su refuerzo permitirá aprovechar la autocrítica como insumo para la superación.

Importante tener en cuenta

• **Capacidad analítica:** es un proceso de autoconocimiento y reconocimiento de los aciertos y errores cometidos. La capacidad para analizar las situaciones, conductas, acciones y pensamientos propios se vuelve fundamental para la autocrítica. También es esencial la empatía.

• **Actitud positiva:** el factor que diferencia la autocrítica positiva de la negativa es la actitud positiva con la que se asuman los errores. Si el error es asumido de manera negativa generará culpa, vergüenza y frustración. Sin embargo, si es asumido de manera positiva, permite un mayor uso

del pensamiento analítico y el considerar dicho error como una posibilidad de mejora y responsabilizarnos de ello. No se trata de fustigar en un proceso de culpa hacia una misma. Hay que tratarnos con respeto y cariño, es lo mismo que cuidamos cuando criticamos a las compas.

• **Apertura al diálogo:** la autocrítica, si bien es ejercida de manera individual, también recibe insumos de la retroalimentación que brindan las demás personas. La apertura al diálogo, sumada a la actitud positiva y a la capacidad analítica, permiten discriminar la retroalimentación recibida y utilizar la información pertinente para la mejora propia, así como desechar lo que no resulta de utilidad.

• **Reflexión-acción:** la capacidad autocrítica separada de la acción resulta de poca utilidad. La reflexión sobre las áreas de mejora debe ser sucedida por el planteamiento de estrategias de corrección concretas y refuerzos de estas.

• **Voluntad de cambio:** hacer autocrítica si no estamos dispuestas o preparadas para cambiar no tiene sentido; dentro de la autocrítica tiene que haber una voluntad de cambio. Cuando nos hacemos una autocrítica, esto implica un compromiso con nosotras mismas, pero también con el colectivo, ya que genera unas expectativas individuales y colectivas. Es mejor no hacer autocrítica si no nos sentimos preparadas para asumir el cambio.

La autocrítica **no debe convertirse en un método de autoflagelación y de confesión**, donde reconocemos algo

que consideramos que hemos hecho mal y buscamos la complicidad o compasión de nuestras compañeras. No debemos utilizar la crítica como un confesionario donde depuramos nuestros actos o comportamientos, la crítica se basa sobre todo en un afán de superación y en un compromiso constante con nosotras mismas y con nuestra organización. Es también una responsabilidad militante.

Cuando tenemos actitudes, emociones, comportamientos que no sabemos cómo cambiar, hay que pedir ayuda al colectivo. No es vergonzoso, sino un acto de valor, reconocemos una actitud errónea y que no tenemos las herramientas para abordarlo.

Por último, consideramos necesario anotar que, en general, cuando se emiten críticas y autocríticas, no se da una contestación o *feedback* en ese momento. Se comparten las críticas o autocríticas y ya, lo que sí se puede hacer es **recoger y agradecer la crítica o autocrítica**. Por ejemplo: «Gracias por compartir esta reflexión».

Después, en otro momento, con el debido cuidado y método, se puede generar un **espacio de diálogo** en torno a estas cuestiones. Esto se hace así para evitar consuelo, fustigaciones, justificaciones, linchamientos… conductas que nos suelen salir con nuestra educación y socialización. Aún así, esta es la pauta general que se puede valorar según el caso y el momento en el que se realiza.

Pasos para realizar correctamente una autocrítica

1. Observar el comportamiento, tratar de comprenderlo de manera contextual, relacional e integral, analizar la influencia de los sistemas de opresión, analizar ese comportamiento en una misma, analizar la frecuencia e intensidad, cómo, cuándo y por qué ocurre ese comportamiento, ¿lo realiza alguien más?, ¿es individual o grupal?

2. Compartir la autocrítica en colectivo de la manera y en el momento en que se considere más adecuado.

3. Proponer una solución concreta y llevarla a cabo.

5 Método

Entendemos que integrar la herramienta de la crítica y autocrítica es un **proceso complejo** porque se trata de actuar desmontando dinámicas previas y arraigadas en la cultura hegemónica y en nuestra propia cultura militante.

Es necesario fomentar la **autonomía y autogestión de esta práctica.** Por eso proponemos una guía sobre la manera de realizar la CyAC, el momento de realizarla y el lugar. Este es el método que proponemos desde nuestra experiencia, reflexión y estudio. Creemos que es adecuado, pero eso no significa que tenga que ser inflexible. Proponemos tenerlo como referencia y guía, pero adaptar nuestra práctica a la realidad concreta, siempre siguiendo los principios fundamentales de la CyAC y de la comunicación no violenta.

También sería positivo que **queden recogidas en actas la CyAC, sin nombres, para que podamos hacer un balance y aprendizaje progresivo y retrospectivo.** Esto es interesante también de cara a ver cómo hemos solucionado problemáticas pasadas e, incluso, compartir nuestra experiencia con organizaciones afines.

Algunos ejemplos comunes de crítica y autocrítica son la eficiencia, los roles de poder, los roles de género, el reparto de tareas o el compromiso militante.

En cada reunión

Al **finalizar cada reunión, encuentro o formación, de forma breve —máximo 5-10 minutos— se hace una ronda** en la que, quien quiera, pueda compartir sus autocríticas en una primera ronda y sus críticas después.

Previamente a ambas se da un momento de reflexión, para pensar, analizar y decidir qué decir y por qué. Es importante no compartir la CyAC en caliente, arrastradas por la emocionalidad del momento.

Se hace primero la autocrítica ya que, si una persona se autocritica respecto a un tema, no se debe repetir esa misma crítica a esa persona. Se realiza al finalizar cada reunión porque, al saber que se va a compartir CyAC al terminar, nos predisponemos a mantener una actitud y

comportamiento más responsable y adecuado a lo largo de la reunión, encuentro o formación.

Es una forma de dotar de formalidad y compromiso a los encuentros y de darnos la oportunidad de aprovechar los contextos naturales en los que se produce la conducta a criticar para reflexionar al respecto.

Es clave que, siempre que se haga una CyAC, sean comentarios **reflexionados desde la calma y la asertividad,** pensado siempre en lo mejor para la organización y sus integrantes. Si ves que en el momento no eres capaz de compartir tu CyAC adecuadamente, es mejor que esperes a otra ocasión. En este caso, además, es relevante que sean breves y concisas, puesto que no es un espacio propio de CyAC sino un añadido a las reuniones, encuentros y formaciones. También es necesario que, en este formato, las **críticas sean relativas a lo ocurrido durante la reunión o en la preparación de la misma.**

Si no hay autocríticas o críticas, **no hay que rellenar este espacio con contenido vacío o con dinámicas atravesadas por la culpa**. Habrá momentos en los que compartir crítica y otros que no.

Individualmente

Se realiza la crítica de tú a tú, **directamente a la persona en un contexto informal** diferente al espacio de asamblea. Por ejemplo, una militante queda con otra a tomar un café y se comparte la crítica.

Esto también es extrapolable a la autocrítica, ya que puede estar afectando a otra persona aquello que nos queremos criticar. Por ejemplo, una persona realiza una autocrítica sobre su tendencia a interrumpir a una compañera y la comparte con esa compañera en privado.

Otro ejemplo podría ser: una persona realiza una autocrítica sobre no estar delegando tareas al grupo por no confiar en que se realicen como ella quiere. Esto hace que de manera constante acumule mucho poder por ser ella la persona que siempre acaba haciendo las tareas. Esta persona se responsabiliza a delegar de manera inmediata algunas tareas que está realizando (las cuales especifica) y pide personas que se hagan cargo.

Grupo pequeño informal

Las personas que quieran realizar la CyAC contactarán con la persona a la que transmitir la crítica. Se realizará en un espacio distendido, externo a los cauces formales de la

organización y **contarán con las personas que consideren de apoyo o utilidad para la transmisión de esta información**. A este respecto es importante que, si muchas personas quieren hacer la misma crítica a otra persona, es positivo que las primeras se junten y consensúen la forma de hacerlo.

No siempre es necesario que estén todas ellas, pues puede ser intimidante y con uno o dos responsables será suficiente. En otras ocasiones, es positivo porque se muestra que la crítica es compartida o porque la presencia del grupo puede sentirse como un apoyo. Es importante evaluar esto con anterioridad o **preguntar a la persona que va a ser criticada cómo prefiere hacerlo.**

También se puede realizar una autocrítica a un grupo de personas pequeño a las que se considere de interés compartir aquello que nos preocupa de nosotras mismas que pueda estar afectando a este grupo. Por ejemplo, un compañero admite que no ha priorizado ejecutar un acuerdo de asamblea porque no compartía su importancia, invisibilizando el trabajo de las compañeras que habían realizado esa propuesta aprobada. Se disculpa con ellas y enmienda su error.

Grupo pequeño formal/específico

Un grupo pequeño formal que **se designa para desarrollar una propuesta al respecto de una crítica concreta,** así como la crítica propiamente dicha. Por ejemplo: El grupo de género designa a un grupo de personas para elaborar y acompañar un proceso de crítica a una persona de la organización.

También este grupo formal se puede constituir para hacer una autocrítica individual o colectiva. Por ejemplo, en el primer caso, tras un conflicto con raíz patriarcal, se designa un grupo que hará el acompañamiento a las personas involucradas. En estos espacios, entre otras cosas, se comparten autocríticas reflexionadas sobre este tema.

Por otra parte, una autocrítica colectiva podría darse por ejemplo en el caso de la reflexión de un grupo de personas de estar teniendo comportamientos dirigistas dentro de la organización. Se designa un grupo formal que va a trabajar con estas compañeras en relación a este tema concreto. En estos espacios, entre otras cosas, se compartirán CyAC.

Asamblea específica

Cuando hablamos de asambleas específicas dentro del contexto de la CyAC nos referimos a lugares determinados

donde se profundizará sobre una cuestión concreta que esté ocurriendo en la organización en lo referente a una crítica o autocrítica. Esta asamblea **se puede convocar a raíz de una crítica realizada** por una persona, o un grupo de personas, grupo de trabajo, comisiones, etc. **En este espacio se profundizará única y exclusivamente en las críticas que traigan las compañeras.** Son diferentes de los espacios de evaluación grupales, que tienen un carácter más genérico y donde hay lugar para críticas sobre distintos temas.

Ejemplo: Se realiza una crítica a la falta de perspectiva de género en el contenido de los artículos que se están redactando y se convoca una reunión para hablar de esta cuestión concreta. La o las compañeras exponen la crítica en esta asamblea, se profundiza en colectivo acerca de por qué esto está ocurriendo y cómo solventarlo.

También es un espacio para realizar autocríticas. Por ejemplo, una persona reconoce que su fuente principal de conocimiento ha sido producida por hombres y se ha esforzado poco en investigar otras fuentes. Se responsabiliza en hacer una redacción más consciente y pedir referencias a otras compañeras. O también esta autocrítica puede ser colectiva, la secretaría de comunicación hace autocrítica por no haber tenido en cuenta este tema y no haber fomentado la inclusión de autores que no son hombres en sus fuentes biográficas. Elaborará una bibliografía de referencia con autoras y autores destacades en distintos temas y se comprometerá a su utilización.

Crítica colectiva o a la organización en general

Al igual que es necesario realizar críticas a personas concretas, también nos encontraremos con momentos en los que las críticas serán **centradas en dinámicas grupales, comportamientos colectivos o a la propia organización de la que formamos parte, transformándose en este caso en una crítica y autocrítica al mismo tiempo**. Una crítica colectiva puede ser mediante varias personas que emiten una crítica a otras personas o a la organización en general o una persona que emite una crítica a un grupo de personas o a la organización en general.

Las críticas al colectivo también pueden ser realizadas en diferentes lugares. Las críticas y autocríticas, como llevamos todo el manual exponiendo, requieren atención, pero eligiendo bien los espacios donde se van a realizar para que estas no nos desborden. Las críticas colectivas son oportunidades de mejora grupal siempre que se realice una reflexión profunda sobre estas.

Las críticas colectivas tienen que atender a la cultura grupal, a los acuerdos y a los consensos adscritos por todas las personas que participan.

6 Integración de la CyAC en nuestra práctica y estructura

La integración de esta herramienta pasa por varios puntos a tener en cuenta. Los enumeramos a continuación:

—Construir, sostener y salvaguardar que, en la organización en general, y especialmente en los momentos de compartir la CyAC, haya un **espacio lo más seguro posible** para todas las personas.

—Generar y mantener un **clima de confianza y empatía**.

—Para la correcta aplicación, integración y acompañamiento de la CyAC es fundamental que haya una suficiente **cohesión grupal, sentido común compartido y cultura comunitaria**. De esta forma se facilita una comprensión de los análisis, problemáticas y soluciones.

—Comunicar a través de la **Comunicación No Violenta** (CNV). Esta ofrece herramientas prácticas para mejorar la comunicación interpersonal. Implica cuatro pasos principales:

1. Observación objetiva de la situación sin juicios.
2. Expresión desde el yo (en primera persona) de los sentimientos que surgen, sin atribuciones hacia las demás personas.
3. Identificación clara de las necesidades existentes detrás de esos sentimientos.
4. Formulación de solicitudes concretas y factibles para satisfacer esas necesidades.

—Desarrollar el compromiso individual y colectivo de la comunicación honesta, entendiendo que esta es necesaria para la superación de conductas que se puedan identificar como potencialmente conflictivas. **Aquello que no se nombra y explicita no se puede trabajar.**

—Como ya destacamos en otras partes del manual, es imprescindible una reflexión y análisis contextual y sistémico, tanto del individuo como del colectivo.

—Siempre debemos compartir las críticas y autocríticas desde una actitud constructiva, comprensiva, propositiva y no punitiva. También desde el compañerismo, con respeto, honestidad y cuidado.

—A la hora de compartir una CyAC es fundamental valorar qué momento y lugar son los más adecuados, así como en qué condiciones y circunstancias personales están las personas involucradas.

—Por último, es muy importante que al compartir una CyAC se trate de hacerla ateniéndose al código ético y con valores compartidos, así como que se aplique el presente manual de CyAC.

7 Conclusiones

En definitiva, **la crítica y la autocrítica es una herramienta fundamental.** No solo para el correcto funcionamiento de las organizaciones, sino también para la transformación y superación social e individual. Como tal, debe constituir un **elemento básico de nuestras estructuras**, con un espacio propio y adecuado destinado a tal efecto.

De igual manera, es importante que tengamos en cuenta cómo, para qué y por qué compartimos las críticas. También debemos acoger y recibir las críticas como el regalo que son, pues, si se hacen adecuadamente, son una oportunidad de cambio y mejora que nos ofrece una compañera.

Por último, debemos ser siempre honestas y mantener una mentalidad reflexiva que nos permita hacernos autocríticas potentes y certeras, para así crecer y transformarnos, siendo cada vez más fieles a nuestros valores, ejemplos del mundo que tratamos de crear. Es fundamental, por tanto, que esta herramienta se enmarque en un clima de **confianza, respeto, cuidado y compañerismo**, dejando atrás la culpa, el castigo y la vergüenza y abrazando la responsabilidad y el compromiso.

El proceso revolucionario es un largo camino, es la carrera de fondo de nuestras vidas. Para poder aguantar y disfrutar del camino, para tener éxito, solo podemos hacerlo en colectivo, organizadas. Y solo podemos tener organizaciones e individuos saludables y sostenibles, con resistencia y en continua mejora, si implementamos la crítica y la autocrítica. **Para cuidarnos, para permanecer, para vencer, por nosotras y por nuestras compañeras.**

Como militantes debemos ser ejemplo vivo de nuestros valores e ideología, en todos los aspectos y en todos los momentos de nuestra vida. Para ello, es fundamental que la crítica y la autocrítica pase a formar parte de nuestra vida y de nuestra cultura organizativa. **Solo así podremos transformarnos y transformar la realidad.**

8 Fuentes

—Hacer y aceptar críticas: https://www.drlopezheras.com/2015/01/aprender-hacer-y-aceptar-las-criticas.html

—Artículo sobre la comunicación: https://www.lifeder.com/estilos-comunicacion/

—Emisión de mensajes yo: https://www.kundala.es/index.php/2012-03-03-22-23-55/2-uncategorised/35-mensajes-yo

—Materiales de formación interna del colectivo Rojava Azadî Madrid

—Materiales de formación del Curso de facilitación de grupos de Altekio

Anexo

Pequeña guía de reflexión personal para la Crítica y la Autocrítica

Circunstancias

—¿Tenéis un paradigma común en tu organización de cómo es el comportamiento adecuado y deseable que os sirva de guía?

—Si es que sí, ¿dónde está recogido?, ¿cómo os aseguráis de que sea conocido por todas las personas?

—Si es que no, ¿lo ves útil y necesario?, ¿de qué forma crees que podríais desarrollarlo?, ¿en qué aspectos concretos consideras que incluir la CyAC en tu organización podría mejorar su funcionamiento?

—¿Qué dificultades prevees que enfrentaríais en tu organización para introducir la CyAC? ¿De qué manera concreta se te ocurre que podríais solventarlas?

Dar crítica

—¿Cómo me hace sentir criticar a otras personas?

—Piensa en una ocasión en la que hicieras una crítica bien hecha y otra con una crítica mal hecha. ¿Te sentiste igual?

—¿Qué cosas te dificultan hacer una crítica?

Para pensar en la situación que quieres criticar

—Haz una breve descripción de lo ocurrido, sin entrar en valorar actitudes positiva o negativamente. Intenta solo enumerar las cosas que han ocurrido. ¿Qué quiero criticar, una acción, un incidente, un comportamiento?

—¿Hay cosas de lo ocurrido que no entienda?

—¿Qué emociones me ha hecho sentir esta situación durante y después de que ocurriese?

—¿He revivido vivencias de situaciones anteriores a raíz de lo ocurrido? (Esto pueden ser desde situaciones de alta intensidad emocional a otras simplemente parecidas que manejé sin problema).

—¿Qué cosas concretas de esta situación me han despertado esas emociones o vivencias?

—Si las hubo, ¿cómo he actuado en situaciones parecidas o en las que me he sentido de forma similar?

—¿Hay algunas de estas cosas que no quiera comunicarle a la otra persona porque me detona demasiada intensidad emocional o no quiero exponerme a esos niveles? ¿Podría hacer la crítica sin explicitar eso, hablando de la situación vivida en particular?

Relación interpersonal

—¿Cómo es la relación que tengo con la persona a la que quiero criticar? ¿Qué me hace sentir cotidianamente la interacción con ella?

—¿Hay críticas al comportamiento de esta persona, de su forma de hacer política, de su interacción interpersonal que he pensado pero nunca le he hecho a esta persona? ¿Tienen que ver con cómo me siento ahora en esta situación?

—¿De qué forma las opresiones que atraviesan a esta persona y a mí pueden estar afectando a la relación que compartimos?

Mi posición en el grupo

¿Qué rol suelo tener yo en el grupo? (Rol más propositivo, más pasivo, más animador, más de cuidado en la retaguardia, más de atención emocional, más conciliador. Hay un millón de roles; si no se te ocurren, en este documento dan algunos ejemplos: https://www.edu.xunta.gal/centros/iespintorcolmeiro/system/files/TEMA%2010%20ROLES.pdf).

—¿Qué rol suele tener la persona a la que quiero criticar? (Recuerda que esto es una opinión, no un arma arrojadiza afilada con tu crítica. Pensar en esto me tiene que servir para desarrollar y transmitir mi crítica de la mejor forma posible, no para caer en generalizaciones destructivas).

—¿Cómo pueden afectar estos roles a la forma en la que he vivido la situación?

—¿Cómo pueden afectar estos roles a la forma en la que puedo llegar a hacer mi crítica?

—¿Cómo pueden afectar estos roles a la forma en la que mi crítica será recibida?

Problema y soluciones

—¿Cuál es el comportamiento, hecho, actitud… en particular que quiero criticar?

—¿Por qué quiero criticar? ¿Cómo crees que afecta negativamente a nuestro grupo/trabajo político?

—¿Esto es algo que la otra persona comparte según nuestro código militante común?

—¿De qué forma me imagino que podría haber actuado y cómo creo que cambiaría a mejor nuestra interacción/trabajo político?

—¿Cómo me puedo implicar y apoyar a la compañera para que pueda llegar a ese cambio?

—¿Cómo se lo transmitiría a la compañera?

Recibir crítica

—¿Cómo me siento cuando me critican? ¿Qué emociones se me despiertan?

—¿Cómo he actuado en otras ocasiones cuando he recibido una crítica?

—¿Cuál ha sido la situación/actitud que me han criticado?

—Esto que me han criticado, ¿es algo que tiene que ver con un hecho puntual, con mi forma de estar en el grupo o con algo de mi personalidad?

—¿Es algo que ya me han criticado en otras ocasiones? ¿Por qué creo que me comporto así?

—¿Qué emociones he sentido mientras me criticaban? ¿Y ahora?

—¿Cómo se relaciona eso que hice con la forma en la que entendemos en mi grupo que nos tenemos que comportar?

—¿Cómo espera la persona que me ha criticado que me comporte de ahora en adelante?

—¿De qué formas concretas puedo poner ese cambio en marcha? ¿Cómo me pueden apoyar la persona que me ha criticado y el resto de compañeras de mi grupo?

—¿Cómo puede ayudar mi cambio a los objetivos de nuestro grupo?

—¿Me siento capacitada para poner en marcha ese cambio?
—Si es que no, ¿qué necesitaría para estarlo? ¿Con qué cosas puedo tener dificultades?

—¿Se me ha quedado alguna pregunta o duda sobre lo que me están criticando y cómo les gustaría que lo cambiase?

Autocrítica

Algunas preguntas generales

—¿Me critico a mí misma con respeto? ¿Qué efecto surten en mí mis autocríticas? ¿Me enfado conmigo misma, me pongo triste, me intento justificar, lo acojo con comprensión y pienso cómo mejorar?

—¿Esta autocrítica verdaderamente coincide con mis valores y los de mi organización o es un juicio externo?

—Si es un juicio externo, ¿puede estar relacionado con algún mandato de una opresión estructural o de alguna experiencia personal dañina (ej. padre/madre/profesor/jefe/militante con autoridad)?

Contexto y frecuencia del comportamiento

—¿Cuáles son los comportamientos específicos que deseo analizar?

—¿Con qué frecuencia se presentan estos comportamientos y en qué contextos suelen ocurrir?

—¿Cuál es la frecuencia e intensidad de estos comportamientos?

—¿Cómo, cuándo y por qué ocurren estos comportamientos?

—¿Existen patrones o situaciones específicas que los desencadenan?

—¿Este comportamiento es individual o grupal? ¿Lo realiza alguien más en mi entorno?

Causas y orígenes

—¿De dónde proviene este comportamiento?

—¿Está relacionado con alguna opresión estructural?

—¿Este comportamiento responde a alguna necesidad o carencia personal o del colectivo?

—¿Cómo se conectan con mis experiencias y vivencias pasadas?

Análisis emocional

—¿Cómo me he sentido al actuar de esta manera?

—¿Qué emociones predominan (culpa, vergüenza, frustración)?

—¿De qué manera estas emociones han afectado mis pensamientos y acciones?

Consecuencias

—¿Qué consecuencias han tenido mis comportamientos en otras personas y en el colectivo?

—¿Cómo han afectado las relaciones y dinámicas dentro del grupo?

—¿He recibido algún tipo de retroalimentación al respecto?

Patrones y similitudes

—¿En qué otras ocasiones actúo de manera similar?

—¿Existen situaciones recurrentes donde estos comportamientos se manifiestan?

—¿Qué similitudes hay entre estas situaciones?

Responsabilidad y compromiso

—¿Estoy asumiendo la responsabilidad por mis acciones o culpando a las demás?

—¿Estoy preparada para asumir el compromiso de cambiar estos comportamientos?

—¿Qué necesitaría para estarlo?

—¿Qué dificultades me voy a encontrar? ¿Cómo las puedo superar (sola o en colectivo)?

—¿He pedido ayuda al colectivo para abordar este comportamiento?

Actitud y reflexión positiva

—¿Estoy abordando mis errores con una actitud positiva?

—¿Estoy viendo mis errores como oportunidades de mejora o como fallos fijos e inmutables?

—¿Cómo puedo tratarme con respeto y cariño durante este proceso?

—¿De qué manera puedo evitar la autoflagelación y la culpa excesiva?

—¿Cómo puedo mantener una actitud positiva y constructiva?

—¿Estoy compartiendo esta autocrítica principalmente para recibir valoración y halagos del grupo?

Retroalimentación y diálogo

—¿Estoy abierta a recibir retroalimentación de los demás?

—¿Cómo puedo utilizar la retroalimentación para cambiar?

—¿He compartido mi autocrítica con el colectivo de manera adecuada?

Acción y cambio

¿He propuesto una solución concreta para mejorar este comportamiento?

¿Qué estrategias concretas puedo plantear para corregir mis comportamientos?

¿Cómo puedo llevar a la acción estas estrategias?

¿Estoy dispuesta a llevar a cabo estas soluciones?

¿Qué refuerzos necesito para asegurar la implementación efectiva de estas estrategias?

¿Cómo puedo asegurarme de que mi reflexión se traduzca en acciones concretas?

Colectivización

¿Cómo puede mi proceso de autocrítica ayudar a otras personas en el colectivo?
¿Cómo puedo acompañar a mis compañeras en sus propios procesos de autocrítica?

¿He comunicado mi autocrítica de manera que el colectivo pueda acompañarme y beneficiarse también?

Pedir ayuda y apoyo

¿Reconozco que necesito ayuda para cambiar este comportamiento?

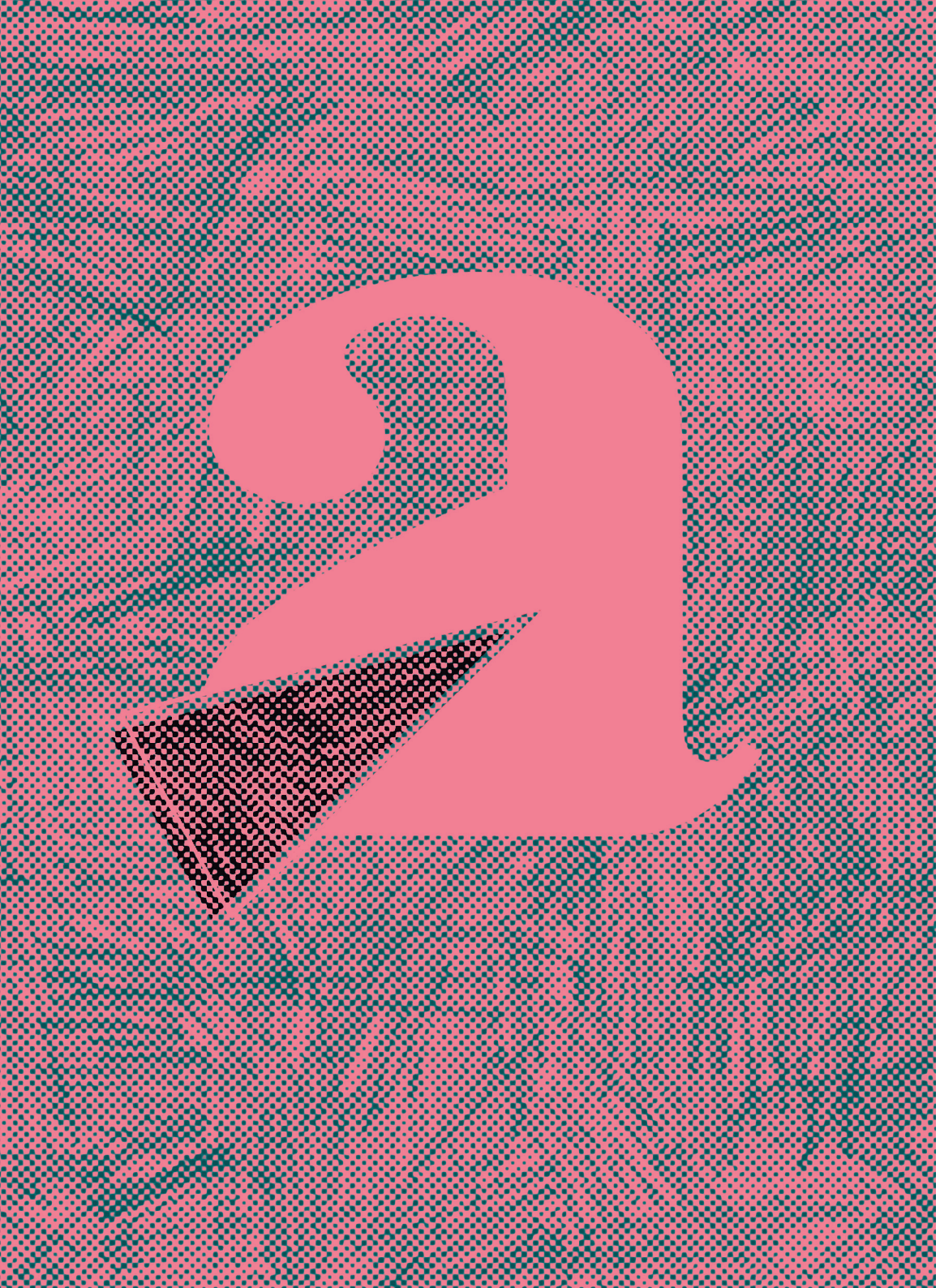
¿A quién puedo acudir dentro del colectivo para solicitar apoyo?

¿Cómo puedo expresar claramente qué tipo de ayuda necesito?

¿Estoy dispuesta a aceptar la ayuda y el apoyo que se me ofrezca?

¿Cómo puedo colaborar con quienes me apoyan para asegurar que el proceso de cambio sea efectivo?

Estas preguntas te ayudarán a reflexionar profundamente y a realizar una autocrítica constructiva y efectiva, promoviendo tanto tu crecimiento personal como el del colectivo. **Adelante en la tarea revolucionaria, compañera.**



¿Qué es LIZA?

Somos una plataforma revolucionaria de socialistas anarquistas.

Socialistas, en su acepción más radical. Aspiramos a un mundo nuevo, solo posible tras la superación total del capitalismo y la construcción de poder autogestionario: relaciones basadas en la igualdad, la libertad, la autogestión, la cooperación y el internacionalismo.

Revolucionarios, porque nuestros objetivos atentan contra los intereses de los privilegiados y poderosos, que siempre han ejercido una resistencia y represión brutal contra cualquier alternativa emancipadora e igualitaria.

Anarquistas, porque aspiramos a la disolución total de las relaciones de dominación, lo que requiere coherencia estratégica entre nuestros fines, principios y medios. No otorgamos el término libertario a aquellas propuestas individualistas y egoístas, enemigas de los intereses emancipadores solo posibles cuando todo sea de todos.

Plataformistas, porque abogamos por la construcción de una organización estable y consciente, un espacio de unión desde el que podamos construir la conciencia necesaria para orientar nuestra lucha.


liza