



## Cuestión de estilos

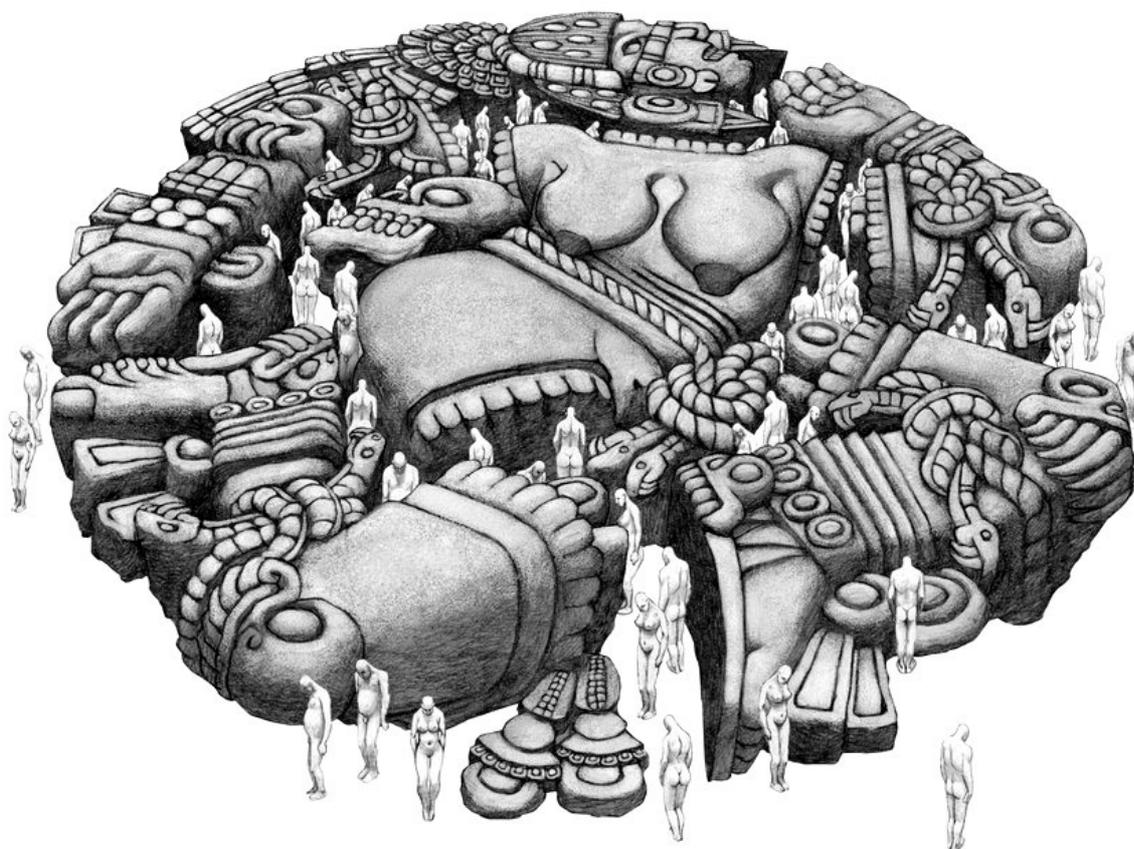
Después de la sesión de marzo de *#NERinspira* nos quedamos con una sensación extraña, con una inquietud tan contradictoria como productiva. Esta inquietud tiene que ver principalmente con que cada una de las (muy) pequeñas células que componemos WikiToki cumplimos filosófica y prácticamente con [la docena de claves del estilo NER](#) (siendo muy abiertas con el 'estilo' en si mismo). Pero en cambio, el modelo que estamos adoptando al agruparnos en un cuerpo común, hace saltar todas las alarmas estilísticas.

Esto es así, entre otras cosas, porque este cuerpo común es aún en gran medida (y quizá lo sea de forma consustancial y/o pretendida), un cuerpo amorfo-informe tanto en su forma como en su función. Un cuerpo líquido, espumoso, que se debate entre intentar consolidarse y mantener su desestructuración. Un *Cuerpo sin Órganos (CsO)* que es un campo de batalla, un terreno de juego, un campo de tensiones vitales entre un capitalismo manierista y otros posibles modelos socio-económico-(re)productivos ¿emergentes? en construcción.

Un sujeto complicado ¿quizá absurdo? pero característico de estos tiempos. Una proto-comunidad que aún no tiene un objetivo común demasiado definido, sino que está en proceso de encontrarlo o de seguir siendo, más allá de la (in)posible identificación de ese objetivo. Un organismo que a diferencia de otros organismos que participan en *#NERinspira*, no es una estructura empresarial al uso, ni siquiera una asociación al uso, sino un producto posmoderno (con lo bueno y lo malo que esto tiene).

Solo intuimos de manera deseante lo que quizá nos gustaría llegar a ser.  
Si sabemos lo que no queremos seguir siendo.

WIKITOKI



[Coyolxauhqui by Angeler Deviantart](#)

## 1.- ¿Cómo hacerse un Cuerpo sin Órganos?

***El cuerpo es el cuerpo***

***Está solo***

***Y no necesita de órganos***

***El cuerpo no es jamás un organismo***

***Los organismos son los enemigos del cuerpo***

Antes de continuar y tratar de ir a lo concreto, nos detenemos en esta idea de [Cuerpo sin Órganos \(CsO\)](#) nombrada por Artaud y desarrollada por Deleuze y Guattari.

De manera sintética, se puede decir que un CsO es fruto de una experimentación de desorganización y desarticulación; de abrir nuestro cuerpo orgánico a un sinfín de conexiones con potencias de todo tipo.

**El CsO no se opone tanto a los órganos como a la jerarquización de éstos en lo que llamamos organismo. El CsO no es que carezca de órganos, sino que es un todo orgánico, incluso un todo orgánico desmembrado. Un cuerpo en el que los órganos y los sentidos del cuerpo orgánico han sido puestos al servicio del CsO, se han convertido en instrumentos para captar, acoger y hacer circular intensidades. Un cuerpo que es inteligencia colectiva, que pasa de concebirse desde la unidad articulada de las partes hacia la idea de sensación.**



## 2.- Nos lo tomamos en serio y por eso jugamos

### ***A dónde vas Manzanas traigo***

No tenemos ninguna respuesta que se ajuste bien a la pregunta, a la tarea. ¿Eso significa que no progresamos adecuadamente? ¿eso quiere decir que no estamos siendo honestas o que no estamos suficientemente implicadas con el proceso *#NERinspira*?

Así, ante los deberes derivados de la primera sesión, podría parecer que sí pero no. Incluso entre nosotras mismas no estamos del todo de acuerdo. ¿Pero tenéis el acuerdo de la propiedad y las trabajadoras de WikiToki para implantar-experimentar con el estilo NER? ¿es nuestro *Banco del Tiempo* un sistema de control-fiscalización del compromiso o de seguimiento-evaluación de los objetivos comunes? ¿es el *Reglamento Interno* un mecanismo de burocratización y excesiva normativización de las relaciones y procedimientos o una forma de superar [la tiranía de la falta de estructuras](#) a la que muchas de nosotras hemos sucumbido? ¿es la transparencia suficiente (por mucha que sea) o es precisa una lente o un filtro que ayude a que lo que vemos esté menos borroso o se entienda-interprete mejor siendo sintetizado?

**Para nosotras el ejercicio es experimentar más que producir o en todo caso, producir experimentos o experimentar con lo productivo (por eso -al menos a día de hoy-, nos formulamos como un laboratorio y no como una fábrica).** Y el experimento en este caso es buscar el estilo propio. Ajustar el estilo y hacerlo desde nuestra realidad situada, desde el mestizaje de estilos, problematizándolos, destilándolos. Entre los estilos de cada uno de los órganos del cuerpo WikiToki, el estilo que va adquiriendo el propio WikiToki como sujeto, y su interacción con otros estilos como el NER, la economía feminista y otras formas derivadas de la economía social.

Por ahora, fruto del experimento, se podría decir que los fundamentos sobre los que WikiToki va desarrollando su proceso son:

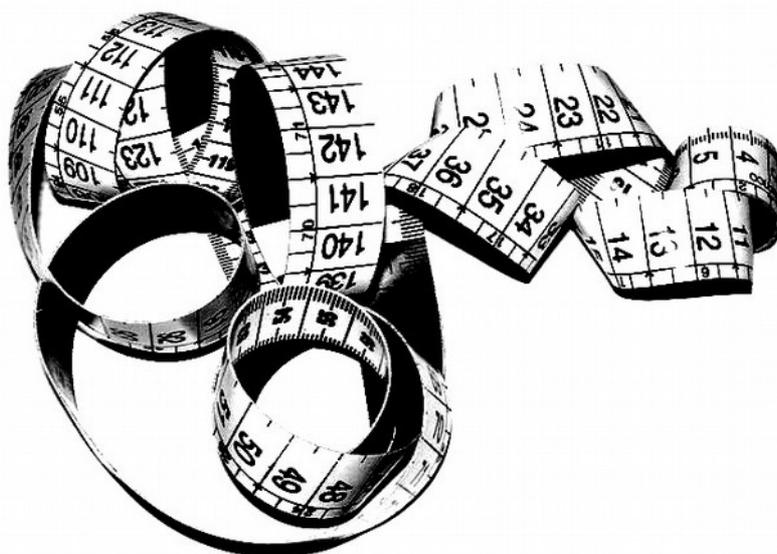
#### ***Wiki***

*fuentes abiertas (códigos compartidos, acceso a infraestructura, etc.) / gestión en red participativa y distribuida / ética feminista / producción de conocimiento libre y bienes comunes / desarrollo acumulativo / reproductibilidad.*

**+**

#### ***Toki***

*desarrollo comunitario / acción situada-contextualizada / producción localizada conectada globalmente / cowork + ¿colife?*



### 3.- De dónde venimos ¿hacia dónde vamos?

¿Por qué nos interesa este proceso de #NERinspira? Lo básico ya lo explicamos en este post '[Explorando el Nuevo Estilo de Relaciones](#)'. Ahora ya, cuatro meses después, podemos decir que lo que nos interesa es lo mismo que al resto de organizaciones que están participando -encontrar nuevos estilos para relacionarnos (re)productivamente-, pero quizá viniendo de otro extremo que muchas de ellas, buscando irnos encontrando en algunos lugares a medio camino.

**La mayoría de agentes de WikiToki formamos parte de un magma caótico e informal. Ya sea por vocación o por las circunstancias, tenemos una cultura desorganizacional e indisciplinada.** No estamos acostumbradas a relaciones jerárquicas (al menos las formales), ni a sistemas o ritmos de producción estructurados, y funcionamos (o creemos que lo hacemos) en red y de manera colaborativa. Muchas trabajamos-compartimos desde la base ¿utópica? del dar lo mejor de una misma y recibir lo que cada cual necesita. Pero al hacerlo educadas-insertas en un sistema adverso para ello, desde un sistema en el que prima la economía de mercado y no la economía del don, nos vemos destinadas (por vocación, por las circunstancias o porque aún no hemos aprendido a hacerlo de otra forma) a buscar puentes, fisuras o situaciones intermedias y/o de transición. Algo que tratamos de transformar en oportunidad, jugando con: el desarrollo de una aritmética de lo cualitativo; liberar lo individual del individualismo sin someterlo de manera unívoca a lo colectivo; fijar no solo objetivos de siembra, sino también de cosecha, planificando de manera más rigurosa los medios, los plazos, las implicaciones y los retornos.

Y en ese reto con nosotras mismas (un reto compartido con otras muchas), nos movemos entre la seducción por lo organizado y el bartlebyiano '*Preferiría no hacerlo*'. **Entre la fascinación-miedo por lo desconocido (por lo organizado-planificado) y la fascinación-ilusión por vivir al margen del sistema métrico; en ambos casos desde una lógica insosteniblemente precaria.** Debatiéndonos entre ser (o siendo simultáneamente) referentes de lo que está por venir y víctimas autocomplacientes de nuestro propio modelo. Ser bienintencionadas guías hacia el desastre, hackers contrabandistas, o exploradoras a la búsqueda nuevas posibilidades autoproducidas.



## 4.- ¿En qué estamos?

De manera concreta y en relación a los deberes que tenemos con *#NERinspira*, desde Wikitoki vamos tratando de construir poco a poco un sistema coherente (lo más sencillo posible) desde la complejidad. Vamos planteando ejercicios y diseñando y/o implementando herramientas. Nos centramos en cuatro aspectos:

### 4.1.- Sobre abordar el ejercicio de planificación

Por nuestro informalismo orgánico nos cuesta planificar. Respondemos más bien a la emergencia. Pero poco a poco (esperamos que para bien) vamos yendo la improvisación a la planificación como forma de cualificar nuestra especie de anarquismo comunitarista. Por eso, sí hemos ido definiendo conjuntamente un plan estratégico. **Un plan que comenzamos abordando desde la idea de *grupos de trabajo* y que poco a poco va derivando al *trabajo por proyectos*** (una forma propia de los [sistemas emergentes](#) tan bien encarnada en el moho del fango que nos presentó Steven Jonhson o de las [TAZ - Zonas Temporalmente Autónomas](#) de Hakim Bey).

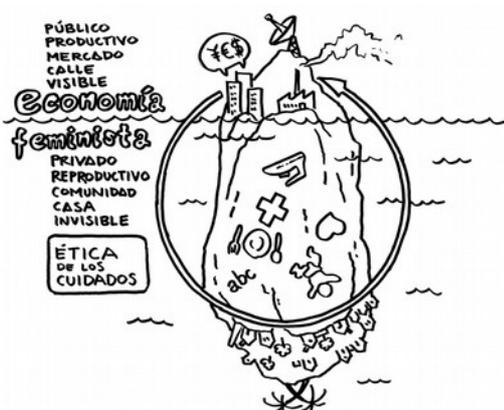
Una manera de ir evolucionando nuestra forma de planificación, puede ser **analizar lo realizado a posteriori, ir generando un rastro-esquema a partir del cual poder corregir-preveer y planificar de manera más precisa hacia adelante**. En ese sentido nos vienen muy bien:

- **Las reuniones de solapamientos**, que derivan en reuniones de planificación y que ahora no tienen una periodicidad, sino que se organizan cuando se sienten necesarias.
- **El Banco del Tiempo**, que nos debería servir para analizar a qué dedicamos el tiempo, individualmente y como comunidad (cantidad de tiempo dedicado a lo común; tiempo concreto de asambleas, grupos, proyectos, auzolanak y otras funciones; segmentación de tareas de desarrollo o mantenimiento; etc.). Pasar de la recopilación de datos a su análisis y utilización productiva, es uno de nuestros objetivos a corto plazo.

También nos pueden venir muy bien sencillas herramientas como las que se han diseñado las compañeras en *#NERinspira*, Gaia Investigación, para **transparentar y hacer seguimiento mensual de su trabajo a lo largo de su cadena de valor**, con tres tablas para:

- > *Comercial*: contactos / visitas / ventas.
- > *Ejecución*: diseño de propuesta / implementación / entregables.
- > *Economía*: facturación prevista / facturación real / beneficios.

Y probablemente pueda sernos de gran ayuda para identificar no sólo lo que hemos hecho, sino planificar lo que deberíamos hacer, el **Plan de Ideas y Objetivos (PIO)**, que conoceremos en la siguiente sesión.



## 4.2.- Sobre lo monetizado

Otra de las tareas dentro del proceso de #NERinspira es **'Realizar un análisis de cómo debería ser el equilibrio salarial interno y plan de aplicación del mismo'**.

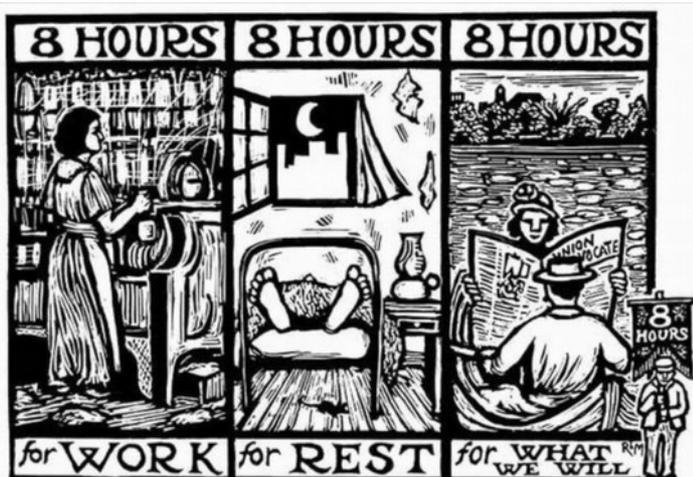
Algunas claves NER son: establecer pocas categorías y pocas diferencias salariales.

**Cuantos menos tramos, mejor -no más de 4-; y que la distancia salarial entre el 10% de las personas con el salario más alto y el 10% con el salario más bajo, no sea superior a 2,25 veces.** Este salario se actualiza con el IPC (en caso de IPC negativo, no se aplica y se reserva para ser equilibrarlo cuando vuelva a ser positivo).

Cada organización establece un salario para unas funciones, que se define en base a **un índice derivado del cruce de: conocimiento-competencias / experiencia / responsabilidad**. También es en base a ese índice al que se reparten los beneficios de la cosecha (en términos generales el reparto es del 20% de los beneficios en las COOP, 30% en las S.L. y otras formas como fijar un objetivo salarial o complementos salariales, en entidades sin ánimo de lucro).

En WikiToki si hemos llegado a consensuar un precio/hora (35€/h + IVA) para el tiempo trabajado que supera el compromiso individual no-monetizado establecido con lo común (fijado actualmente en 8 horas/mes por persona). Y también tenemos un melón abierto en torno a estas cuestiones de lo que se monetiza y lo que no, el equilibrio entre lo productivo y lo reproductivo, el desarrollo de relaciones mutualistas, etc. (en este texto pueden seguirse algunas reflexiones al respecto: ['Tiempos comunes'](#)).

Pero en cambio, **aún no hemos hecho un análisis y un cuestionamiento más profundo de las posibles diferencias contractuales, salariales, de precio de mercado, de recuperación y gestión de capital simbólico, etc., entre cada uno de los agentes que componemos WikiToki y cómo esto puede influir en las relaciones comunes** (esto es, fijarse en las condiciones materiales de la organización a la que pertenece cada cual, de forma interdependiente con la que lo hacemos todas). En este sentido puede ser interesante realizar (ya se ha hecho en parte en torno a *'Presupuestando'*) un análisis de las distintas situaciones que se dan dentro de WikiToki ¿Cuánto gana cada cual? ¿nómina, autónoma, otras formas de contrato? ¿coste de estructura y precio/hora servicios? Y es muy importante hacerlo si estamos pensando en a medio plazo, todas o parte podríamos orientarnos hacia un nuevo modelo organizacional y/o de oferta de servicios desde un escenario común (por ejemplo una cooperativa de segundo grado).



### 4.3.- Sobre el tiempo de trabajo

Y otra de las tareas es *'Realizar un plan de eliminación de horas extra y de subcontratación de ETT y eliminar el control por fichaje'*.

Muchas de las organizaciones cercanas a NER son empresas industriales que provienen de modelos organizacionales-productivos 'clásicos', en los que son habituales este tipo de prácticas. Por eso el planteamiento de NER resulta disruptivo en estos ambientes. La idea de pasar del horario fijo al compromiso con el objetivo, supone romper un esquema mental lineal, de escala, para pasar a otro de impacto, en el que lo importante no es cumplir las horas, sino las tareas-compromisos adquiridos. Repartir las horas anuales en base a necesidades de producción-servicio (flexibilidad y orientación al cliente). Y equilibrar los excesos de trabajo con horas libres en otros momentos.

Mientras tanto, la mayoría de agentes que conformamos WikiToki estamos acostumbrados a funcionar sin horarios, sin rutinas, sin mecanismos de control, incluso sin clientes. Tenemos dificultades para diferenciar o separar lo laboral de otros ámbitos vitales (en muchos casos el trabajo no es un modo de conseguir un sustento, sino una forma de realización personal, coincidiendo con aficiones, militancias, etc.). Hasta nuestra orientación al mercado resulta anómala, porque en gran medida, ofrecemos servicios que no demanda ningún cliente (al menos de manera claramente articulada, siendo muchas veces mercados que nosotras mismas nos estamos inventando). Así, **para nosotras adoptar ciertos patrones y mecanismos de análisis y control y limitar o gestionar mejor el tiempo de dedicación, es lo disruptivo.**

Además, según lo común va cogiendo cuerpo en WikiToki (con la dotación de recursos e infraestructuras y el desarrollo de procesos y proyectos concretos), va aumentando de manera proporcional el tiempo necesario de dedicación. Y esto se acrecenta con el desarrollo de proyectos hacia afuera y con una posible oferta estructurada de servicios (aunque esto último aún ni siquiera hemos visto si es deseable como posibilidad común y/o para parte de los agentes). **Así, el tiempo de dedicación a lo común ya comienza a desbordar lo acordado como inversión con retorno no-monetizado (las 8 horas/mes que comentábamos en el punto 4.2.-); y por eso, si queremos que el modelo resulte sostenible, debería tener capacidad de asegurar otras economías, retornos monetizables o una renta básica para las personas implicadas.**



Para esto también nos tiene que servir el *Banco del Tiempo*, para visualizar la cantidad del tiempo invertido e identificar los desbordes, tanto de implicaciones personales como de ámbitos de actividad. Y a partir de ese análisis, idear mecanismos de retribución (por proyectos concretos, por tipos de actividades / compromisos, por tiempo que supere la media, por intercambio por tareas y recursos, etc.), que aseguren la equidad, el mutualismo y el desarrollo sostenible de la comunidad (abierta) que conforma WikiToki.

Y simultáneamente al proceso *#NERinspira* se ha puesto en marcha en WikiToki una [formación interna a modo de comunidad de aprendizaje, alrededor de la Economía Feminista](#). Un foro cuyo contenido supera el de 'tiempo de trabajo' y que nos debe servir para **transversalizar las cuestiones que nos afectan en lo productivo desde una perspectiva reproductiva**, del cuidado, la co-responsabilidad e interdependencia, la vida en el centro.

#### 4.4.- Sobre las nuevas incorporaciones

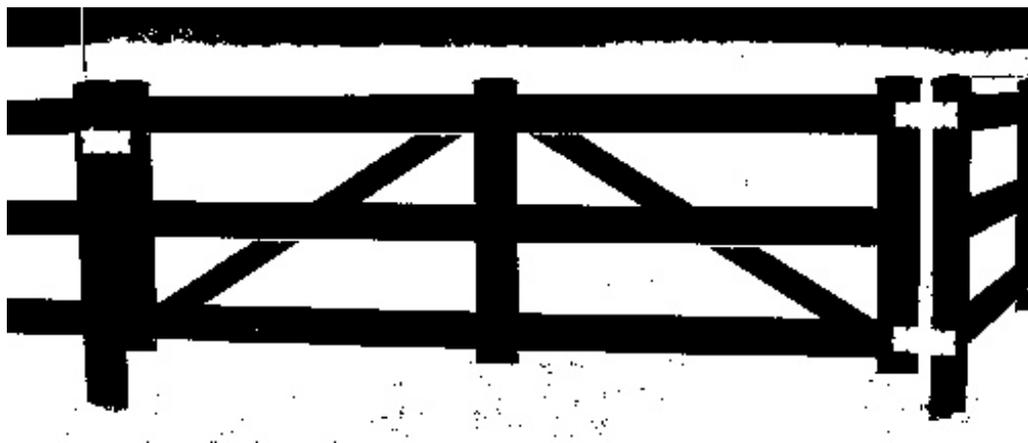
Y terminamos hablando sobre algo que no figura entre las tareas de *#NERinspira* para estas semanas, pero que si comienza a generar cierta inquietud en WikiToki; y que tiene que ver con **¿el deseo de ser una comunidad abierta, diversa, inclusiva, mutante?** Algo relacionado con cuestiones de pertenencia y propiedad; con derechos, derechos adquiridos y acumulación originaria. Con los valores (principios éticos) de una comunidad que no poseía nada (y por tanto nada tenía que perder); y los de una que empieza a ser consciente de sus valores (capitales) y se comienza a cuestionar sobre el valor de uso y el de propiedad; y sobre la rentabilidad y el retorno de la inversión de quienes más han invertido (de quines más tiempo llevan, frente a quienes ahora se incorporan o lo hagan a futuro). Unos temas complejos y espinosos que requieren de un serio debate filosófico-político, porque **¿a quién pertenece un Cuerpo sin Órganos?**

Mientras vemos cómo articular ese debate, nos quedamos con algo más práctico: **¿cómo se incorporan nuevos agentes al proyecto, a la organización, a la comunidad?**

En el estilo NER las personas se incorporan a las organizaciones según necesidades concretas de las organizaciones y lo hacen más en base a sus actitudes que a sus aptitudes. Las personas nuevas, al llegar a un equipo, se sitúan al mismo nivel salarial que el resto de miembros o uno o varios escalones por debajo, según su experiencia.

El proceso de incorporación definitiva a la organización dura tres años, para situarse al mismo nivel que los demás y para pasar a ser definitivamente parte de la organización. Para evaluar este proceso de incorporación se utiliza el *Profesiograma* (también se utiliza cuando hay un cambio de función). Una vez pasado estos tres años se utilizan otros procesos-dispositivos de gestión de conflictos, relaciones y evaluación más dialógicos.

El *Profesiograma* es una herramienta de evaluación (te evalúan tus propias compañeras) que pone la atención en las siguientes cuestiones (ver tabla): nivel de actividad (10 sobre 100), calidad del trabajo (15), iniciativa e innovación (20), integración en el equipo (10), polivalencia (10), capacidad de gestión / responsabilidad / autonomía (15), orientación al cliente-servicio / compromiso / disponibilidad (20).



**En WikiToki las personas u organizaciones se incorporan en base a sus propias necesidades y deseos de pertenecer. Todo el mundo se incorpora desde el inicio con los mismos derechos y deberes. Desde el inicio se es un miembro pleno de la comunidad.**

El proceso de incorporación se pone en marcha cuando hay una solicitud. Lo primero que se hace es pasar **un cuestionario a la persona-colectivo interesado**, con las siguientes preguntas: 1) Presentación / Actividad. 2) Motivos de haber elegido a WikiToki frente a otras posibilidades. 3) ¿Qué puede aportar a WikiToki? 4) Aceptación del compromiso con las obligaciones y deberes, especialmente con el tiempo de dedicación común. 5) Modalidad de socia. 6) Previsión de uso de espacios y recursos. 7) Otras especificaciones.

Otro criterio de admisión es el de la **disponibilidad de espacio**. Y por las características actuales de WikiToki -el valor de pertenencia está demasiado vinculado al propio espacio-, este es un criterio crítico que ya está en el límite para algunas modalidades. Las posibles soluciones para esto son: **1) asumir el límite de crecimiento de la comunidad; 2) buscar otros espacios que sustituyan el actual o lo complementen; y 3) buscar formas de generación de valor para los miembros de la comunidad en las que lo espacial no sea tan determinante.**

Además de la disposición de espacio, la asamblea decide la aceptación o no de la solicitud en base a: **1) quién y por qué / para qué (¿qué aporta y/o cómo diversifica el conjunto-grupo?); 2) nivel de intereses / objetivos compartidos; y 3) predisposición a la implicación co-responsable con el desarrollo de WikiToki como proyecto común.**

Hasta ahora, debido a que el ritmo de solicitudes no es muy grande y a que aún no estamos sobre los límites de espacio-convivencia, nuestro sistema de incorporación funciona -pese a ser bastante laxo y poco sistemático-. Pero depende de las decisiones que tomemos sobre el tipo de desarrollo¿crecimiento? que queramos para WikiToki, probablemente este sistema dejará de ser válido y necesitaremos sofisticarlo: 1) aumentando las exigencias-compromisos para pertenecer; o 2) diversificando la tipología y niveles de pertenencia; o 3) estableciendo un sistema aún mucho más laxo-complejo, cuya única condición sea dar lo mejor de una misma y recibir lo que se necesita.

Pero eso por ahora, lo dejamos para otro post.