



# Las personas que organizan en el movimiento Wikimedia

---

**COMPRENDIENDO A QUIENES IMPULSAN EL MOVIMIENTO**

Investigación e informe realizado por la Wikimedia Foundation y Concept Hatchery

# Índice

<b>Prólogo</b>	<b>3</b>	<b>Cargas y desafíos de las personas que organizan</b>	<b>51</b>
<b>Resumen Ejecutivo</b>	<b>5</b>	SECCIÓN 7. Desafíos estructurales/sistémicos	52
<b>Introducción</b>	<b>6</b>	SECCIÓN 8. Riesgos y cargas personales	57
<b>Antecedentes de la Investigación</b>	<b>8</b>	SECCIÓN 9. Desafíos contextuales por fuera del control de Wikimedia	59
Objetivos	8	SECCIÓN 10. Desafíos contextuales influenciados por Wikimedia	62
Diseño de la investigación	9	<b>Principios orientadores y acciones</b>	<b>65</b>
Metodología de estudio	11	<b>Debate</b>	<b>73</b>
<b>Comprendiendo a las personas organizadoras del movimiento</b>	<b>12</b>	<b>Apéndices</b>	<b>75</b>
SECCIÓN 1. ¿Quiénes son las personas que organizan en el movimiento?	12	APÉNDICE I. Comparación de contextos	75
SECCIÓN 2. Motivaciones	16	APÉNDICE II. Ejemplos de impacto programático	79
SECCIÓN 3. Roles	23	APÉNDICE III. Comité Organizador	80
SECCIÓN 4. Comunidades y redes de trabajo	30	APÉNDICE IV. Matriz de valor	81
SECCIÓN 5. Experiencias de las personas que organizan	36	APÉNDICE V. Modelo de intervención en la comunidad	82
SECCIÓN 6. Herramientas	45	APÉNDICE VI. Política de acceso abierto	83
		APÉNDICE VII. Perfiles	84

# PRÓLOGO

## Las personas que organizan impulsan el movimiento

Dentro del movimiento Wikimedia, las personas que organizan son esenciales para un funcionamiento saludable de las comunidades: organizan eventos, construyen la identidad de la comunidad, establecen la estrategia del movimiento, desarrollan vínculos de colaboración e impulsan campañas que generan contenido de calidad. Gracias a su influencia, promueven la equidad, al atraer participantes que normalmente no se involucrarían en los proyectos. Estas miles de personas organizadoras, que en muchos casos no interactúan directamente con la Wikimedia Foundation, dedican su tiempo, su energía y sus recursos personales a hacer que Wikimedia esté compuesta por una red de comunidades más potente y más relevante. Las comunidades desarrolladas por personas organizadoras gestan variadas formas de llevar a cabo la dirección del movimiento descrita en Conocimiento como servicio and Equidad de conocimiento.

El impacto de las personas que organizan es fuerte: entre otoño de 2015 y finales de 2019, incorporaron más de 6 millones de páginas de contenido y más de 400.000 personas se activaron gracias a nuestra concesión de subsidios.<sup>[1]</sup> Más allá de las métricas, las personas organizadoras también generan una variedad de impactos no cuantitativos: preservan el patrimonio cultural, construyen comunidades de conocimiento, mejoran la diversidad e integran Wikimedia a un ecosistema de conocimiento más amplio. Meta-Organizadores/as y las organizaciones afiliadas a la Fundación mantienen redes de trabajo de Organizadores/as que facilitan alianzas, generan

contenido, consiguen donaciones en especie, atraen nuevas colaboradoras en el área técnica y difunden nuestro contenido a audiencias de difícil acceso, como por ejemplo en escuelas rurales con limitado acceso a internet. Las personas que organizan con compromiso alinean la imagen pública de nuestra marca y nuestras plataformas con colaboraciones para lograr un movimiento saludable y próspero.

**Por ejemplo:** "Wiki Loves Monuments" es dirigido por un equipo organizador internacional compuesto por ocho personas que ponen en marcha 56 equipos nacionales, cada uno a su vez compuesto por dos o tres personas organizadoras en 2018. Ese año se solicitaron 265.395 archivos de 13.878 usuarios/as para que fueran evaluados por comités voluntarios de cada país.<sup>[2]</sup> Otro ejemplo es el equipo organizador principal de Arte+Feminismo, que puso en marcha más de 280 eventos que requerían cada uno un equipo de dos a tres personas organizadoras, que a su vez movilizaron a más de 4.076 editores/as de 20.000 artículos en marzo de 2019.<sup>[3]</sup>

**Otras actividades realizadas por las personas organizadoras generan contenido diverso y de calidad:** los programas de educación crean contenido de alta calidad en las Wikipedias; las colaboraciones GLAM contribuyen con cientos de miles de archivos multimedia de alta calidad de instituciones culturales; las caminatas fotográficas hacen a la documentación sistemática de zonas rurales en Ghana o Italia; los programas de capacitación les

1 Un análisis de estas cifras sugiere que las mediciones de nuestros subsidios subestiman significativamente el impacto de las personas organizadoras, ya que se refieren solamente a actividades respaldadas directamente por financiamiento de la Wikimedia Foundation. Por ejemplo, en 2018 [Alex Stinson concluyó que los informes de los impactos GLAM](#) excedían las cifras de los subsidios en misma categoría.

2 <https://tools.wmflabs.org/wlm-stats/>

3 [https://outreachdashboard.wmflabs.org/campaigns/artfeminism\\_2019/programs](https://outreachdashboard.wmflabs.org/campaigns/artfeminism_2019/programs)

enseñan a los y las participantes cómo escribir en un teclado armenio o índico para que puedan contribuir a los proyectos de Wikimedia; y el voluntariado que trabaja con escuelas y bibliotecas de todo el mundo construye a Wikipedia sobre la base de la educación y el conocimiento. Si bien la Wikimedia Foundation ha apoyado este trabajo a nivel global a través de subsidios y asesorías, no ha logrado fomentar exitosamente este tipo de impacto a través de su propia gestión de programas o actividades. En pocas palabras, con respaldo, las personas organizadoras aumentan la energía y los recursos disponibles para llevar adelante la misión de Wikimedia.

# RESUMEN EJECUTIVO

Las personas que organizan en el movimiento son una pieza fundamental a la hora de construir comunidades de Wikimedia que funcionen saludablemente. Son quienes dedican su tiempo, su energía y sus recursos personales al desarrollo y empoderamiento de comunidades que llevan adelante la misión de Wikimedia.

La mayoría son **personas voluntarias**, apasionadas y comprometidas cuya donación de su tiempo y energía es el alma del movimiento. Si bien existen personas organizadoras contratadas, muchas de ellas están estresadas por llevar el peso de varias comunidades de voluntarios/as. Con o sin salario, el trabajo de las personas que organizan a menudo no obtiene apoyo ni reconocimiento y es invisible a los ojos de la Fundación y de

otras comunidades de Wikimedia. Comprender y abordar el bienestar de Organizadores/as del Movimiento es una forma esencial de invertir en el futuro de Wikimedia.

**Las personas que organizan deben sortear innumerables desafíos.** Estos desafíos van desde aprender tareas simples, como la solicitud y gestión de subsidios, a cuestiones más complicadas y agobiantes emocionalmente, como proteger y apoyar a miembros de la comunidad que sufren acoso en internet. En países en desarrollo, las personas organizadoras además se enfrentan a desafíos que surgen de dificultades contextuales, combinados con la falta de igualdad o comprensión dentro del movimiento Wikimedia. En conjunto, estos desafíos quitan energía a las personas organizadoras, socavan su compromiso y las hacen vulnerables al agotamiento.

**“El recurso más valioso que tenemos como movimiento es el tiempo de cada persona voluntaria.”**

– **Organizador/a de una campaña internacional de Wikimedia**

**Involucramiento =  $\frac{\text{Motivaciones}}{\text{Desafíos}}$**

Alimentar la motivación de las personas que organizan y abordar sus desafíos para reducir la fricción es vital para la salud a largo plazo de la red de Organizadores/as. Este informe describe sus motivaciones, sus ciclos de permanencia, sus redes de apoyo y sus desafíos, y propone tres estrategias y principios orientadores para el crecimiento y retención de Organizadores/as.

# INTRODUCCIÓN

El estudio sobre personas que organizan en el movimiento fue diseñado para generar una comprensión básica sobre el quién, qué y cómo de la organización del movimiento Wikimedia. Esto viene a llenar un vacío en el conocimiento documentado del movimiento Wikimedia en dos frentes:

**Primero**, establece a Organizadores/as como un público claramente articulado junto a las [Lectores/as](#) y [Editores/as](#) que han sido tema de estudios de investigación similares. Esto permite que más partes del movimiento Wikimedia dediquen energía a apoyar las necesidades de las personas que organizan.

**Segundo**, la investigación puede proporcionar un marco mayor para la toma de decisiones para el crecimiento, uno que claramente articule la forma en que las personas organizadoras se relacionan con las habilidades de la comunidad, tal como se articula en el [Marco de investigación de habilidades de las comunidades de 2015](#) y los posteriores impactos en el movimiento descritos en la [Retrospectiva de Impactos de Subsidios de 2018](#).



La formación orgánica del movimiento Wikimedia da lugar a diversas motivaciones, formas de trabajar e impactos deseados que van más allá de un conteo de visitas a páginas o un número de páginas de contenido. Dentro de esta diversidad, una investigación previa del Departamento de Compromiso con la Comunidad de la Wikimedia Foundation<sup>[4]</sup> demostró que las personas organizadoras se enfrentan a una serie de desafíos similares dependiendo de su contexto local. Como estudio generativo, igual que [Nuevos/as Editores/as](#) o [Nuevos/as Lectores/as](#), esta investigación se propuso comprender y articular estos desafíos compartidos para que tanto el personal de la Wikimedia Foundation como los y las lideresas de las comunidades puedan ver y evaluar estos desafíos, y luego construir colaboraciones locales para diseñar formas de apoyar a las personas organizadoras ya presentes y darles la bienvenida a otras a la comunidad.

---

4 Como el [Informe sobre Igualdad de Género de 2018](#) o el [Estudio sobre personas colaboradoras en Commons GLAM](#)

# ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

## OBJETIVOS

Los objetivos de este estudio fueron establecidos en colaboración con un comité directivo compuesto por personal de la Wikimedia Foundation de Producto, Compromiso con la Comunidad, y equipos de otros departamentos de la Fundación que trabajan con miembros de las comunidades. Durante un taller de una semana llevado a cabo en noviembre de 2018, el comité acordó los siguientes temas de investigación:

- **Crear un lenguaje y un marco común sobre nuestra comprensión de la variedad de personas organizadoras en el movimiento.** Si bien algunas personas dentro de la Wikimedia Foundation cuentan con una comprensión intuitiva sobre el movimiento, no existe aún ni **vocabulario ni entendimiento compartidos** sobre esta audiencia construida para la colaboración efectiva. Este tema desarrolla definiciones y marcos comunes para la variedad de trabajo organizativo realizado dentro del movimiento Wikimedia, desde personas voluntarias hasta personal contratado, desde personas organizadoras hasta instituciones aliadas, desde personas organizadoras de larga data hasta nuevos miembros de las comunidades.
- **Comprender los recorridos y las experiencias de las personas que organizan.** Todo trabajo organizativo tiene un ciclo vital. Este tema construye nuestro conocimiento sobre los puntos de inicio, las motivaciones, el crecimiento, los puntos de transición y las salidas que experimentan las personas organizadoras del movimiento.
- **Comprender los desafíos de organizar dentro de un ambiente social y técnico.** Organizar en Wikimedia implica la conjunción de ambientes sociales del mundo real y una comunidad de internet que interactúa en ambientes virtuales. Este tema explora los desafíos que surgen en estos dos ambientes y en el cruce de estos contextos tan diferentes.
- **Comprender las habilidades que las personas que organizan ponen en práctica en su trabajo.** Las personas organizadoras utilizan una variedad de habilidades duras (desarrollo de software, gestión de presupuestos, comunicaciones de prensa y publicaciones, etc) y blandas (rasgos interpersonales como capacidad de mediación, de escucha, empatía, etc) para poder influenciar y guiar a sus comunidades. Este tema del estudio nos ayuda a comprender y catalogar las demandas multifacéticas del trabajo organizativo.
- **Comprender los desafíos y cargas que las personas organizadoras asumen en su trabajo.** A lo largo y ancho del mundo, las personas que organizan se enfrentan a diversos desafíos físicos y emocionales. Este objetivo ayuda al movimiento a construir empatía y abordar las cuestiones relacionadas con el costo que implica el trabajo organizativo.
- **Aprender de organizaciones análogas que inspiran a la reflexión sobre cómo facilitar la organización, el liderazgo y la movilización.** La Wikimedia Foundation no es la única organización que hace uso de los esfuerzos organizativos de un voluntariado global para hacer crecer a su movimiento. Este objetivo ayuda al equipo a aprender de las experiencias de otras organizaciones, a explorar desafíos compartidos y buenas prácticas.

## DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

### Selección y reclutamiento de personas entrevistadas

Las personas participantes de este estudio surgieron de una selección que buscó hacer un corte transversal, tanto de forma horizontal como vertical, en dos comunidades específicas: Ghana y Argentina. En estos dos países, nos reunimos con participantes en las capitales de Accra y Buenos Aires, y también en comunidades satelitales en las ciudades de Kumasi y Santa Fé. Además de estas entrevistas con miembros de las comunidades de Wikimedia, aprovechamos para entrevistar especialistas de otras organizaciones análogas que trabajan con equipos de voluntariado a escala global.

#### Participantes a distancia

- **16** Organizadores/as de Wikimedia y organizaciones afiliadas, conocidos/as en el contexto global.
- **6** especialistas de organizaciones análogas que utilizan trabajo voluntario a escala global.
- **4** Organizadores/as en contextos multilingües
- **2** Organizadores/as que abandonaron sus comunidades

#### Participantes presenciales

- **13** participantes individuales en Ghana
- **14** participantes individuales en Argentina

**Cantidad total:** 55 Organizadores/as de **15** países diferentes.

Estas dos comunidades representan diferentes tipos de ambientes de apoyo y crecimiento de sus comunidades, pero a la vez comparten similitudes socio-culturales con otras comunidades de sus regiones.

El capítulo de Argentina y su red de Organizadores/as se formó durante la misma ventana que los capítulos europeos entre 2006 y 2009, está muy conectada con la comunidad internacional, tiene una potente comunidad de editores y editoras y ha tenido varias generaciones de personas organizadoras exitosas, y en el caso más reciente con el apoyo de personal pago. Mientras tanto, en Ghana la comunidad todavía es relativamente nueva, con organización local afiliada formada en los últimos 4 o 5 años; muchas de las personas organizadoras no estaban previamente involucradas en la comunidad de Wikimedia, organizando o editando; y los grupos de la comunidad tienen estructuras de financiamiento limitadas para sostener su trabajo. Estas comunidades fueron seleccionadas por ser poco conocidas y por no haber sido analizadas previamente en estudios patrocinados por la Fundación. Para no limitarnos al grupo de Organizadores/as de Ghana y Argentina, les pedimos a nuestros contactos principales dentro de los capítulos y grupos de usuarios que nos ayudaran a contactarnos con organizadores y organizadoras locales, así como con socios y socias. Esto nos permitió conectarnos con personas que eran desconocidas previamente para la Wikimedia Foundation, y tener acceso a comunidades de Organizadores/as que trabajan juntas. Este enfoque no nos permitió extender el estudio a Organizadores/as actualmente desconectados de las redes conocidas.

**Una observación sobre sesgos en el reclutamiento:** Como los y las participantes eran personas que conocíamos directamente o que fueron reclutadas por otras personas conocidas, entendemos que puede existir un sesgo hacia quienes tienen cercanía con el movimiento (es decir, que tienen contacto con la Fundación o sus organizaciones afiliadas). Existe la posibilidad de realizar en el futuro otro estudio que comprenda mejor a Organizadores/as que actualmente no participan o que no han sido incluidos/as en nuestras comunidades.

Además, dada la relación de poder entre la Wikimedia Foundation y el trabajo local que financia, admitimos que el reclutamiento puede tener un sesgo hacia personas que han tenido experiencias positivas con el trabajo organizativo o que dependen del financiamiento de la Fundación. Para abordar este sesgo, en este estudio hemos incluido a dos Organizadores/as que han abandonado sus comunidades por diferentes razones. Este subconjunto no representa todas las razones por las que una persona puede abandonar el movimiento o dejar de organizar, pero las limitaciones del proyecto no nos permitieron una mayor investigación de individuos que se hayan alejado

## METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Utilizamos metodologías de investigación cualitativa para descubrir necesidades latentes, comprender interacciones de grupos de intereses variados y revelar oportunidades en sistemas sociales complejos. El proceso conlleva un acercamiento conversacional flexible con los y las participantes para entrar en confianza, generar una buena relación y profundizar la empatía hacia sus necesidades y motivaciones. Las visitas a Argentina y Ghana nos ofrecieron información adicional sobre los desafíos a los que se enfrentan quienes organizan el movimiento en su día a día. El trabajo con agencias de investigación locales (Urika en Ghana e Insitum en Argentina) nos proporcionó una mayor capacidad de interpretación de los contextos culturales locales.

**Utilizamos tres tipo de sesiones de entrevistas<sup>5</sup>:**



### ENTREVISTAS A DISTANCIA

Realizamos 28 videollamadas de una hora de duración con Organizadores/as y especialistas de una diferentes contextos de Wikimedia y entidades análogas. Estas entrevistas nos ofrecieron una perspectiva global sobre las experiencias únicas y compartidas a la hora de organizar.



### ENTREVISTAS EN DETALLE IN SITU

Realizamos 27 entrevistas de dos horas de duración a Organizadores/as. En los casos en que fue posible, nos reunimos con los y las participantes en los sitios donde estudian o trabajan para tener una experiencia directa de los ambientes donde realizan su labor organizativa.



### ENTREVISTAS GRUPALES

En Santa Fé (Argentina) y en Kumasi (Ghana), el equipo de investigación se reunió con tres grupos locales diferentes para comprender mejor las interacciones entre sus miembros, su identidad compartida, sus objetivos y el desarrollo del grupo.

5 Íconos por FontAwesome (CC-BY-4.0)

# COMPRIENDIENDO A LAS PERSONAS ORGANIZADORAS DEL MOVIMIENTO

## SECCIÓN 1. ¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS QUE ORGANIZAN EN EL MOVIMIENTO?

Las personas organizadoras del movimiento son una pieza fundamental a la hora de construir comunidades de Wikimedia que funcionen saludablemente en todo el mundo. Son quienes dedican su tiempo, su energía y sus recursos personales al desarrollo de una red de comunidades más fuerte que respalde el crecimiento de Wikimedia. Comprender sus experiencias, motivaciones, desafíos y frustraciones es esencial para la Fundación en su misión de crecer y expandir su impacto.

Las personas que organizan se dividen en dos grupos: las voluntarias y las contratadas. La mayoría son **voluntarios y voluntarias**, personas apasionadas, comprometidas, cuya donación de su tiempo y su energía es el alma del movimiento. Realizan la labor local necesaria para construir un movimiento global. Las personas organizadoras contratadas aportan al movimiento importantes habilidades y una estabilidad a largo plazo. Muchas personas meta-Organizadoras - quienes ofrecen mentoreo y apoyo en diferentes comunidades - reciben un salario de media jornada o de jornada completa pagado directamente por la Wikimedia Foundation o sus organizaciones afiliadas. También existen Organizadores/as que trabajan para Wikimedia pero reciben un salario de otras instituciones, como por ejemplo universidades, oficinas gubernamentales, organizaciones de activistas u otras instituciones con una agenda de interés público.

Los/as Organizadores/as del Movimiento Wikimedia son miles de personas que aportan trabajo más allá de la creación de contenido, y la mayoría lo

hace de forma voluntaria. Organizan eventos, construyen la identidad de la comunidad, establecen la estrategia del movimiento, desarrollan vínculos de colaboración y promueven campañas que producen contenido de alta calidad. Este grupo tan diverso ha crecido sostenidamente durante más de diez años, haciendo posibles miles de actividades cada año, tanto a nivel local como global.

Las personas organizadoras trabajan en diferentes tipos de comunidades, definidas a su vez de diferentes formas. Las comunidades en las que trabajan están definidas por:

- **Proximidad geográfica.** Desde grupos locales de una ciudad hasta grupos a nivel nacional, las personas organizadoras pueden basar su labor, su alcance y su identidad en un criterio geográfico.
- **Campañas.** Quienes han organizado campañas como Black Lunch Table, "Wiki Loves Monuments" y Arte+Feminismo trascienden fronteras geográficas y unen a comunidades globales con un objetivo común.
- **Idioma.** Organizar comunidades en torno a un idioma atrae a personas interesadas en fomentar idiomas minoritarios como el twi, el vasco o el minangkabau. Algunas de estas personas trabajan con la urgencia de capturar un idioma antes de que desaparezca. Algunos grupos también se organizan en torno a idiomas mayoritarios con un enfoque específico. Por ejemplo, varias personas organizadoras de Argentina participan de un grupo en español de Periodistas con Perspectiva de Género que busca una

mejor representación de las mujeres en los medios de comunicación.

Si bien buscamos cierta variedad de participantes, las personas organizadoras voluntarias con las que nos reunimos tenían dos características principales en común. En primer lugar, el **trabajo voluntario es un privilegio**: en general, quienes hacen trabajo voluntario suelen tener mejor nivel educativo y suelen pertenecer a estratos socio-económicos más altos que la mayoría de la población de su país. En segundo lugar, si bien las personas organizadoras tienen diferentes antecedentes, es frecuente que sean **comunicadores, periodistas, educadores y activistas**; personas interesadas en el progreso social y/o que tienen habilidades o experiencia útil para llegar a grandes audiencias.

## ¿Pagar o no pagar? Trabajo voluntario y contratado.

Si bien la edición es mayormente una labor voluntaria y no remunerada, el trabajo organizativo puede caer en zonas grises. Respecto de la remuneración de Organizadores/as, encontramos tres principales categorías:

**Trabajo voluntario no remunerado.** Estas personas donan su tiempo al movimiento. A menudo tienen trabajos de jornada completa y hacen su trabajo de organización por las noches, los fines de semana o cuando encuentran un espacio libre para las actividades. Algunos y algunas reciben algún financiamiento para cubrir gastos u otros recursos para los eventos. Algunos también donan sus propios recursos para hacer posibles las actividades. Aunque todo trabajo voluntario conlleva sacrificios personales, tener tiempo de forma regular para donar es un desafío y la capacidad natural de una persona para comprometerse fluctuará según las demandas de su vida cotidiana. Es difícil garantizar un compromiso a largo plazo. En las comunidades en las que las responsabilidades de organización recaen sobre una sola persona y no se reparten en todo un grupo, la salida de la persona organizadora central puede perjudicar el crecimiento de la comunidad y su estabilidad a largo plazo.

**Trabajo organizativo pagado por otras organizaciones.** Algunas personas integran el trabajo organizativo para el movimiento dentro de su empleo pagado por instituciones por fuera de la Wikimedia Foundation. Este tipo de trabajo suele tener mayor estabilidad a largo plazo y no depende de la disponibilidad de tiempo libre. Estas personas ayudan a sus comunidades a construir y profundizar relaciones con instituciones y legitiman el trabajo de Wikimedia en sus contextos locales. Sin embargo, Wikimedia ocupa un lugar secundario en relación a su empleador, y construir este grupo de Organizadores/as requiere flexibilidad a la hora de escuchar las necesidades

de socios institucionales. Muchas personas organizadoras que son empleadas de otras organizaciones comenzaron su relación con la comunidad Wikimedia haciendo trabajo voluntario, pero lograron hallar inversiones para Wikimedia a través de sus responsabilidades profesionales.

**Trabajo organizativo pagado por la Wikimedia Foundation o sus organizaciones afiliadas.** Estas personas son contratadas por la Wikimedia Foundation o sus organizaciones afiliadas específicamente para ayudar a las comunidades. Generalmente tienen más experiencia y mayor relación con otras comunidades de Wikimedia. También tienen mejor acceso a subsidios u otros tipos de recursos, capacidad de planificación a largo plazo y de asistencia a otras personas organizadoras.



[6]

**“El compromiso puede variar. Nuestras vidas son cada vez más precarias. El tiempo que tenemos para nuestros intereses se va complicando cada vez más. Podemos invitar a la gente pero no podemos exigirles dedicación.”**

**– Organizador/a voluntario de Argentina**

6 Foto de Ana Chang, Concept Hatchery (CC-BY-SA 4.0)

## La importancia de las alianzas profesionales

Un exitoso trabajo organizativo a menudo requiere ayuda de aliados/as que no son organizadores. Estas son personas o instituciones que no organizan de forma directa ni están contratadas por la Wikimedia Foundation, pero que tienen algún tipo de relación con una persona organizadora de Wikimedia y con su comunidad. Algunos ejemplos incluyen profesores/as universitarios/as, organizaciones sin fines de lucro con una misión alineada a la nuestra y centros locales de innovación o tecnología. Estas alianzas proporcionan asistencia y recursos, como espacios de encuentro, internet, materiales de investigación, tentempiés para eventos

o trabajo voluntario. También asesoran a personas organizadoras voluntarias y les ayudan a construir vínculos a nivel local.

**RECOMENDACIÓN – Construir alianzas profesionales.** Las alianzas profesionales le proporcionan mayor estabilidad a la comunidad Wikimedia, tanto para la construcción de vínculos con instituciones locales como para el apoyo local para el trabajo organizativo.



Participantes del Grupo de Usuarios de Wikimedia Ghana en un taller en BarCamp. Owula kpakpo CC-BY-SA 4.0 <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?oldid=277572676>

### La alianza con BarCamp

En Ghana, la alianza existente con [BarCamp](https://en.wikipedia.org/wiki/BarCamp), una conferencia tecnológica recurrente, le permite al Grupo de Usuarios de Wikimedia Ghana utilizar sus eventos como plataformas para las sesiones educativas de Wikimedia. BarCamp proporciona trabajo voluntario para los eventos, espacio para los encuentros, publicidad y un público interesado en las actividades del Grupo de Usuarios. Los y las líderes de BarCamp Ghana también ayudan de forma informal a los y las líderes del Grupo de Usuarios a que la comunidad crezca.

<https://en.wikipedia.org/wiki/BarCamp>

## SECCIÓN 2. MOTIVACIONES

Existen tres motivaciones principales por las que las personas realizan trabajo organizativo de Wikimedia. Algunas tienen una pasión profunda por la plataforma y la misión de Wikimedia, han ganado experiencia en edición y se han incorporado a la comunidad de editores y editoras para luego comenzar a organizar. Otras se sienten comprometidas con la agenda “abierta”, a través de comunidades como Open Source u Open Education. Estas personas también suelen participar de Open Street Maps, Linux, Creative Commons, u otros proyectos abiertos. Activistas sociales que han hallado en Wikimedia una plataforma para hacer avanzar su trabajo de activismo suelen provenir de ambientes diferentes, a menudo no técnicos, y a veces no tienen experiencia previa en Wikimedia. Estas personas reconocen el poder y el alcance de las plataformas Wikimedia a la hora de retratar adecuadamente sectores marginados de la población, compartir culturas, documentar idiomas minoritarios y dedicarse a temas relacionados con la justicia y la equidad.

Si bien se puede llegar al trabajo organizativo a través de todos estos diferentes caminos, las personas también encuentran motivaciones para seguir ofreciendo su trabajo voluntario al ver el impacto de su trabajo y al sentirse parte de una comunidad, compartiendo una identidad con los otros miembros de su grupo. Conscientes de los desafíos que implica mantener el trabajo voluntario, quienes organizan construyen activamente vínculos sociales con otros miembros de su comunidad y así mantienen el compromiso.

Como fuerza de trabajo predominantemente voluntaria, las personas organizadoras tienen la opción de continuar o abandonar su labor en cualquier momento. **Comprender y abordar sus motivaciones** es fundamental para mantener el compromiso de los voluntarios y las voluntarias.

**“No fue solamente una epifanía personal sino un reconocimiento colectivo del poder que teníamos y de que podíamos lograr cosas.”**

– **Organizador/a voluntaria de Argentina**



[7]

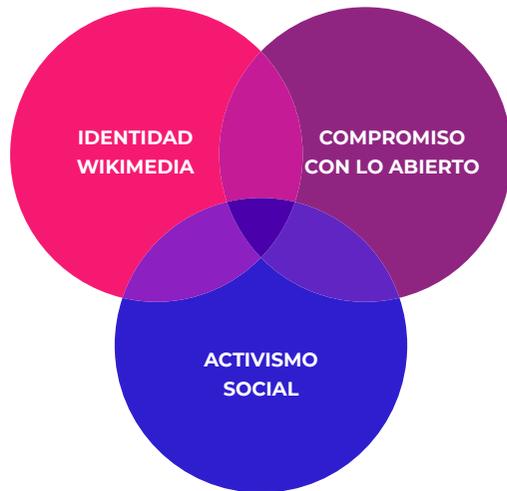
7 Foto de Ana Chang, Concept Hatchery (CC-BY-SA 4.0)

## Buscando la motivación

Las motivaciones de las personas organizadoras fueron descritas tanto en términos ideológicos como de beneficio personal.

### Motivaciones ideológicas

Muchas personas describieron su compromiso con Wikimedia como una forma de satisfacer intereses ideológicos o identitarios en sus vidas. Estas motivaciones ideológicas ayudan a profundizar el compromiso y están acompañadas por un deseo de ayudar a otras personas con motivaciones ideológicas similares.



**LA IDENTIDAD DE WIKIMEDIA:** Algunas personas organizan como parte de su compromiso y su creencia en las plataformas y los proyectos de Wikimedia, la misión y las comunidades que han formado en torno a su labor. A estas personas, Wikimedia les ha proporcionado una fuente de identidad y realización personal. Dentro del grupo de personas que

entrevistamos, fueron muy pocas las que justificaron todas sus motivaciones dentro de la identidad pura de Wikimedia.

- **Los ejemplos incluyen:** Editores y editoras de Wikimedia que quieren que más personas encuentren el mismo sentimiento de pertenencia que ellos/as hallaron en la comunidad de Wikimedia o que más personas se sumen a crear contenido; Activistas de movimiento del Software de Código Abierto que hallaron una comunidad propia en Wikimedia y quieren promoverla; o gente que comenzó con otras motivaciones pero se sienten felices en la comunidad y en el proceso creado por Wikimedia (Ver también “mantener la motivación”, más abajo).

**COMPROMISO CON LO “ABIERTO”:** Algunas personas encuentran motivación en la agenda “Abierta” que se enfoca en construir bienes comunes culturales o técnicos. Es frecuente que wikimedistas de mucha trayectoria se inclinen hacia un compromiso con la agenda Abierta. Los movimientos de Educación Abierta, Acceso Abierto y del Software de Código Abierto pueden ser comunidades de origen para Organizadores/as que eventualmente se acercan a Wikimedia porque las plataformas de Wikimedia o sus comunidades les ofrecen tácticas significativas para lograr objetivos mayores de apertura.

- **Los ejemplos incluyen:** Personas del ámbito educativo y de la bibliotecología que creen que sus estudiantes y el público en general necesitan recursos educativos abiertos y accesibles; entusiastas de movimiento del Software de Código Abierto que disfrutaban ayudando a otras personas a adoptar tecnologías y prácticas libres a través de Wikimedia; y miembros de la academia que quieren que sus investigaciones en Acceso Abierto puedan ser compartidas con un público más amplio.

**ACTIVISMO SOCIAL:** Algunas personas se sienten motivadas por una agenda activista más amplia que Wikimedia o lo “Abierto”. Estas personas se acercan con entusiasmo a Wikimedia cuando se dan cuenta de que las plataformas de Wikimedia y los procesos de creación de conocimiento que apoyan las comunidades de Wikimedia les permiten hacer llegar sus temas de interés a un público mayor. A menudo luego aprenden más y desarrollan un compromiso mayor con lo “Abierto” o con Wikimedia a medida que siguen comprometidas con la comunidad más amplia de Wikimedia. En Argentina, el Capítulo ha puesto en práctica una estrategia de crecimiento basada en el activismo, la cual dio como resultado una comunidad potente y saludable de activistas apasionados y muy bien conectados entre sí. A pesar de que tenemos la hipótesis de que otras formas de activismo, como la ecología, podrían hacer nido en proyectos de Wikimedia, entre las personas que entrevistamos encontramos activistas de:

- **Preservación de un idioma:** Las plataformas de Wikimedia, por su ambiente multilingüe, ofrecen formas de preservación o promoción de idiomas.
- **Preservación y/o difusión de una cultura:** La escala global y el alcance de Wikimedia la convierte en una plataforma atractiva para activistas que busquen visibilidad para su cultura local. Una persona en Ghana se sintió inspirada por la reconocida novelista nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie, que explica que las historias que salen de África a menudo solo retratan una realidad de las personas africanas -la de vivir en la pobreza- y que la única forma de que se genere una nueva percepción es compartir otras historias desde los propios puntos de vista de las personas africanas.<sup>8</sup> Para otras personas, crear contenido en Wikimedia es una manera de empoderar comunidades para que moldeen la forma en que se ve su identidad cultural y preservarla en el marco de un mundo cada vez

más globalizado. Para cualquier cultura o tradición, Wikimedia representa la oportunidad de llegar a un público internacional con diferentes perspectivas generadas por fuentes locales.

- **Diversidad geográfica:** Aunque en los proyectos de Wikimedia están representados diferentes países, algunas personas, especialmente provenientes de regiones subrepresentadas, hablaron de un deseo por crear contenido y representación por fuera de los principales centros metropolitanos. Una persona organizadora de Argentina describió una dinámica de poder de su país con una frase común en español: “Dios está en todas partes, pero atiende en Buenos Aires.” A activistas y trabajadores/as locales del conocimiento, Wikimedia les ofrece la oportunidad de confrontar este sesgo nacional: crear contenido local al mismo nivel que el contenido “nacional” o “internacional”. Organizadores y organizadoras de estas regiones menos reconocidas manifestaron una gran alegría cuando el contenido que crearon llegó a públicos nacionales o internacionales en las Wikipedias de idiomas mayoritarios.

**“Para la gente, Wikipedia es la verdad. No la cuestionan. Por eso es importante participar en estos nichos.”**

– **Activista de género y organizadora de Argentina**

8 [https://www.ted.com/talks/chimamanda\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story?language=en](https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=en)

- **Justicia social:** Los sistemas de internet y de conocimiento suelen reflejar los sistemas de poder y privilegio que prevalecen en la sociedad. Algunas personas organizadoras activistas encuentran en Wikipedia una plataforma para construir presencia en espacios virtuales disputados. Esto es especialmente preponderante en Argentina, donde el Capítulo ha adoptado una estrategia de alianzas con organizaciones activistas para construir su comunidad organizativa. Generar visibilidad de voces subrepresentadas permite por un lado avanzar en la tarea activista y por otro también contribuir a una aspiración más amplia de conocimiento “Abierto”. Observamos diferentes subclases de este tipo de organizadores/as, incluyendo por ejemplo:

- En Argentina, Wikimedia es un foro público para hacer visibles investigaciones académicas y públicas sobre activismo de Derechos Humanos. La comunidad ha generado alianzas con activistas en pos de la preservación de la memoria de las personas desaparecidas durante los años del [Terrorismo de Estado en Argentina durante las décadas de 1970 y 1980](#) que fue apoyado por el gobierno de Estados Unidos.
- Wikimedia crea un foro público para visibilizar conocimiento sobre género y temáticas LGBTQ que están consolidadas en ambientes cultos, periodísticos o académicos pero que no están muy representadas en la consciencia del público en general. Esto es aprovechado tanto por activistas de Argentina como por la comunidad internacional.

### **RECOMENDACIÓN – Invitar y apoyar la integración de activistas.**

Reclutar personas organizadoras que realizan activismo social es una situación en la que todos y todas ganan: los y las activistas de cuestiones de equidad tienen una misión alineada con la de Wikimedia y pueden contribuir con otras habilidades organizativas o comunicativas al movimiento. Se recomienda invitar activistas y ofrecerles una comunidad de práctica que apoye su participación en el movimiento Wikimedia.

## Oportunidades Personales

Muchas personas se sienten atraídas a participar en las comunidades Wikimedia, al menos en parte, por una necesidad de encontrar oportunidades que impulsen su crecimiento personal y profesional. Siendo esto especialmente prominente en Ghana, pero de alguna forma presente en todos los casos que conocimos, Wikimedia ofrece un ambiente empoderador para el desarrollo de nuevas experiencias, habilidades, capacidades y conexiones que crean oportunidades para el futuro. Los/las organizadores/as describieron diferentes tipos de oportunidades personales:

- **Aprendizaje y mejoramiento personal.** El desarrollo de habilidades de liderazgo, tecnológicas, de redacción y organizativas les posibilita a las personas organizadoras aprovechar mejor las oportunidades que surjan en sus vidas. Especialmente las personas más jóvenes sintieron que estas habilidades profundizaban y fortalecían su capacidad de lograr nuevos objetivos.
- **Espíritu emprendedor.** El trabajo organizativo suele atraer a personas con espíritu emprendedor. A menudo tienen otros proyectos creativos, comerciales o sin fines de lucro, o han fundado otras organizaciones, inventan o diseñan de forma independiente o como parte de otras comunidades colectivas. A las personas que disfrutaban este tipo de actividades, Wikimedia les ofrece una serie de oportunidades de llevar adelante emprendimientos.
- **Redes de contactos.** Es importante desarrollar y mantener redes de contactos sociales y profesionales a la hora de buscar oportunidades de empleo, construir potenciales relaciones de colaboración y desarrollar una reputación profesional. El trabajo organizativo en Wikimedia ofrece oportunidades para construir redes de contactos profesionales tanto a nivel local como global.

- **Enriquecimiento del CV.** Especialmente en el caso de las personas más jóvenes, el trabajo organizativo en Wikimedia enriquece y profundiza su CV personal. En Ghana, donde hay pocas oportunidades de empleo, el trabajo organizativo en Wikimedia les ofrece incorporar una experiencia laboral al CV que de otra forma es difícil de conseguir.

**Comentario sobre el contexto:** En África fue mayor la cantidad de personas entrevistadas que expresaron la necesidad de que el trabajo de Wikimedia les ayude en su crecimiento personal, comparado con otros contextos. A diferencia de lo que sucedió en Argentina y en las entrevistas a distancia, donde las personas manifestaron motivaciones ideológicas antes de hablar de oportunidades de crecimiento personal, en el caso de Organizadores/as de Ghana, las oportunidades económicas y profesionales que tienen son inusuales y codiciadas. En muchos casos, Wikimedia forma parte de una serie de actividades que las personas realizan en un intento por generar nuevas oportunidades. Esto representa oportunidades y desafíos a la vez: el trabajo voluntario puede resultar atractivo para personas jóvenes y desempleadas que buscan ganar habilidades y experiencia, pero esas mismas personas pueden abandonar las actividades una vez que encuentran un empleo estable.

## Mantener la motivación

Las motivaciones detalladas anteriormente atraen a personas al movimiento y contribuyen a consolidar su compromiso. Sin embargo, incluso al enfrentarse a una gran variedad de desafíos, quienes trabajan con compromiso describieron los siguientes factores que fortalecen su persistencia y deseo de permanecer dentro de la comunidad Wikimedia:

- **Notar un impacto.** El impacto que perciben quienes hacen trabajo organizativo es a la vez calculable e incalculable. La mayoría afirma querer ver a) el trabajo que realizan en Wikimedia generar un impacto en un público más amplio, b) los efectos que su trabajo tuvo en las vidas de participantes y otras personas organizadoras, o c) el progreso que están realizando hacia sus objetivos personales. Estos tipos de impactos a menudo no se reflejan claramente en las métricas que promueve la Fundación, y con frecuencia las personas organizadoras se mostraron frustradas de tener que desperdiciar tiempo valioso en proveer métricas que no incluyen la información que les gustaría transmitir.
- **Obtener reconocimiento.** Quienes organizan obtienen reconocimiento tanto de la comunidad de Wikimedia (por ejemplo, cuando otras personas de la comunidad les agradecen su trabajo, recibiendo subsidios para eventos del movimiento o ganando premios de sus grupos locales de Wikimedia) como de comunidades externas (por ejemplo, cuando un artículo o una foto se difunde en las redes sociales o en las noticias y quienes trabajan en asociación o colaboración halagan su trabajo en público). Al mismo tiempo, algunas personas organizadoras dijeron sentir que gran parte de su trabajo no obtiene reconocimiento, especialmente de organizaciones del movimiento consolidadas como la Wikimedia Foundation pero también de comunidades de editores/as y de sus pares en sus contextos regionales.

- **Pertenencia.** La potente red de contactos sociales de la comunidad Wikimedia incentiva a la gente a mantenerse conectada. Diferentes personas organizadoras hablaron de vínculos sociales profundos o de un sentimiento de pertenencia y una identidad compartida con el grupo de personas que conforman su comunidad.

Las personas entrevistadas afirmaron construir activamente estas formas de “mantener” la motivación de otras personas de su comunidad. Mencionaron eventos sociales regulares, reconocimiento de esfuerzos dentro de la comunidad y difusión de éxitos como una inversión importante a la hora de mantener la salud de comunidad.

**“Tener una comunidad levanta el ánimo. Compartimos ideas y aunamos esfuerzos.”**

- **Organizador/a Ghana**

## Desmotivación

Los/las organizadores/as también se enfrentan a experiencias desmotivantes que les quitan energía y reducen su compromiso con la labor organizativa. Al analizar las conclusiones de este estudio, nos dimos cuenta de que la mayoría de estas experiencias estaban ligadas a desafíos sistémicos mayores que repetidamente ponen a prueba la resistencia de la persona para recuperarse y seguir adelante (ver la sección sobre Cargas y Desafíos de las personas organizadoras).

Episodios desmotivantes como la eliminación de un artículo o el acoso virtual generaban experiencias muy desmotivantes, pero cuando reciben apoyo, muchas personas organizadoras logran superar estos episodios. La acumulación de episodios desmotivantes que no son contrarrestados con apoyo positivo lleva a la pérdida de interés y a la eventual desvinculación del movimiento.

## SECCIÓN 3. ROLES

Las comunidades se desarrollan de forma única y orgánica, pero hemos observado algunos roles que los organizadores y las organizadoras suelen adoptar en diferentes comunidades. Al contar con trabajo voluntario limitado, la mayoría de las personas organizadoras asumen varios roles a la vez y van cambiando de rol según la necesidad. Estos roles se pueden dividir en tres categorías:

**Rol de Ejecución** se encarga del trabajo que normalmente se describe como organizativo; las personas que asumen este rol generalmente planifican y llevan adelante eventos, escriben las solicitudes de subsidios y becas, forman a nuevos miembros y dirigen proyectos.

**Rol de Conexión** se encarga de necesidades más abiertas y ayuda al **crecimiento de sus comunidades** cultivando relaciones con instituciones asociadas, haciendo presentaciones, ganando acceso a las redes aliadas, permaneciendo alerta para poner en marcha a potenciales voluntarios/as, realizando labores de prensa y como embajadores y embajadoras de sus comunidades.

**Rol de Apoyo** este rol es esencial para **generar impacto y retención en la comunidad**. Estos roles son algunos de los más necesarios y a la vez los menos reconocidos. Son los que requieren la mayor capacidad de construcción y apoyo de las organizaciones del movimiento. La gente que asume estos roles median cuando ocurren conflictos, ofrecen apoyo emocional, identifican brechas de conocimiento, capacitan a otras personas organizadoras y traducen contenido lingüístico o cultural para ayudar a las comunidades locales a interactuar con el movimiento global de Wikimedia.

Si bien los roles de Ejecución y de Conexión han sido priorizados, las personas que asumen roles de Apoyo ofrecen muchísimo valor y en general se manifiestan con mayor frustración y agotamiento. El reconocer el valor que todos los roles aportan al movimiento y ayudar a las comunidades a identificar brechas en el tipo de personas que tienen para cubrir estos roles, puede ser útil para tener una perspectiva más sólida a la hora de construir comunidades organizativas fuertes.

Las personas organizadoras pueden asumir diferentes roles para desarrollar una comunidad, mantenerla fuerte y aumentar el impacto. Las comunidades necesitan una larga lista de roles para alcanzar sus objetivos. Estos roles no suelen ser mutuamente excluyentes y la mayoría de los organizadores y las organizadoras asumen varios roles a la vez, sea por necesidad, por inclinación o por capacidad.<sup>[9]</sup> La terminología utilizada a continuación se basó en el lenguaje y los conceptos que las personas entrevistadas usaron al describir su trabajo, y en general se pueden dividir en tres grandes categorías: roles de Ejecución, de Conexión y de Apoyo.

9 En general, nuestra investigación confirma y añade matices a las conclusiones del Diálogo de Desarrollo de Liderazgo de 2016-17: la mayoría de las personas organizadoras se identifican y llevan adelante funciones que se apartan del concepto tradicional de “liderazgo”. [https://meta.wikimedia.org/wiki/Community\\_Engagement/Leadership\\_Development\\_Dialogue](https://meta.wikimedia.org/wiki/Community_Engagement/Leadership_Development_Dialogue)

## Roles de Ejecución

Las personas ejecutoras realizan el trabajo comúnmente descrito como organizativo, o el trabajo de los/las líderes/lideresas de programas en las conversaciones dentro del movimiento: redactan las solicitudes de ayuda económica, planifican eventos y les enseñan a quienes comienzan a editar cómo hacer sus contribuciones.

	ROL DE EJECUCIÓN	TAREAS
<b>Construir habilidades para los/las colaboradores/as</b>	Organizador/a de eventos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseguir espacios, conexión WiFi, computadoras, comida, etc.</li> <li>• Trabajar junto al personal del espacio del evento</li> <li>• Estar a cargo de la inscripción</li> </ul>
	Capacitadores/as	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear material de capacitación</li> <li>• Ofrecer capacitación en editatones</li> </ul>
	Facilitadores/as	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacen avanzar las actividades durante un evento, ayudando a los/as participantes a encontrar recursos y personas</li> </ul>
<b>Mantener proyectos en buen camino</b>	Director/a de proyecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica</li> <li>• Designa tareas</li> <li>• Registra progresos</li> </ul>
	Redactor/a de solicitudes de ayudas económicas e informes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentra financiamiento para actividades grupales y colabora con los informes</li> </ul>
	Tesorero/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administra el dinero del grupo</li> </ul>

## Roles de Conexión

Una segunda categoría de roles organizativos colabora y ayuda al crecimiento de las comunidades. Las personas que asumen Roles de Conexión ayudan a la comunidad a comunicarse con el mundo exterior y encuentran nuevos y nuevas participantes y alianzas.

	ROL DE CONEXIÓN	TAREAS
<b>Construir redes de contactos</b>	Aliado/a profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genera redes de contactos institucionales a disposición de organizadores/as y sus comunidades</li> </ul>
	Director/a de Alianzas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construye, mantiene y gestiona alianzas existentes y nuevas</li> </ul>
<b>Identificar personas nuevas</b>	Reclutador/a (de colaboradores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentra y recluta personas que puedan estar interesadas en colaborar o asociarse al movimiento Wikimedia</li> <li>• Atrae especialistas y colaboradores/as a los proyectos Wiki según la necesidad</li> </ul>
	Reclutador/a (de Organizadores/as)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca activamente y capta personas específicas, cuyas habilidades o capacidades ayuden a organizar más actividades</li> </ul>
<b>Comunicación y prensa</b>	Embajador/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abogan por Wikimedia ante el público general</li> </ul>
	Publicista	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea y comparte material comunicativo sobre las actividades y los eventos de Wikimedia con el público general</li> </ul>

## Roles de Apoyo

La última categoría de roles que puede asumir una persona organizadora es esencial para la resiliencia a largo plazo y el impacto del trabajo organizativo y las contribuciones de las comunidades. Estos Roles de Apoyo identifican y abordan necesidades personales, median ante los conflictos, construyen capacidades y ayudan a los organizadores y las organizadoras a adaptarse a situaciones y oportunidades nuevas.

Especialmente a quienes proporcionan apoyo, la carga emocional de ser sostén de otras personas acaba afectándoles. Las personas contratadas que asumen roles de apoyo para sacar adelante esfuerzos organizativos de escala global afirman sentir agobio y agotamiento, porque no hay suficientes personas que cubran estos roles dentro del movimiento.

**“Es un trabajo muy emocional. No se puede dejar en manos de voluntarios/as. Hacen falta profesionales para mediar en este tipo de conflictos y tensiones.”**

**– Persona que ya no es organizadora del movimiento**

	ROL DE APOYO	TAREAS
<b>Mediar</b>	Apoyo emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica y reconduce los esfuerzos de miembros de la comunidad</li> </ul>
	Mediación (presencial)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resuelve conflictos entre miembros de la comunidad</li> </ul>
	Mediación (virtual)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desactiva conflictos virtuales, especialmente cuando participantes con poca experiencia se enfrentan a las reglas y los procesos de la comunidad virtual</li> </ul>
<b>Capacitar</b>	Capacitación sobre Wikimedia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ayuda a wikimedistas con menos experiencia a aprender las reglas, conectarse con recursos y documentación y no trabarse en temas de Wikimedia</li> </ul>
	Mentoreo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ayuda a otros a identificar y conectarse con sus objetivos, observar desafíos y resolver problemas, a veces sobre cuestiones o desafíos que exceden el ámbito de Wikimedia</li> </ul>

	ROL DE APOYO	TAREAS
<b>Traducir</b>	Traducción cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma recursos existentes en la comunidad global de Wikimedia y los hace relevantes para su contexto local</li> </ul>
	Traducción lingüística	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda a su comunidad a comprender recursos en otro idioma</li> <li>• Ayuda a conferencistas a interactuar con otras personas</li> </ul>
	Traducción técnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traduce necesidades y deseos a soluciones técnicas o actividades para la comunidad técnica</li> </ul>
<b>Mejorar el impacto</b>	Planificación de estrategias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda a la gente a transformar objetivos generales en acciones específicas</li> <li>• Evalúa un camino a largo plazo, desafíos potenciales y oportunidades</li> </ul>
	Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda a los grupos a encontrar soluciones innovadoras o realizar ajustes a estrategias viejas</li> </ul>

**RECOMENDACIÓN – expandir los roles de Apoyo dentro del movimiento.** Actualmente, algunos roles de Apoyo son asumidos por personal contratado por la Fundación o sus organizaciones afiliadas, lo cual les supone un agobio por la cantidad de trabajo que les exigen sus comunidades. Una consecuencia es que muchas funciones del rol de Apoyo quedan sin poder ofrecerse. Las personas que organizan de forma voluntaria afirman no recibir suficiente apoyo de este tipo para progresar en su trabajo. Cuando estos roles son asumidos por voluntarios o voluntarias, a menudo necesitan apoyo a largo plazo para desarrollar capacidades y poder a su vez ser un sostén confiable y estable de sus comunidades.

### ¿Generar fluidez o formalizar roles?

Una sola persona puede cumplir varios roles a la vez o cambiar de un rol a otro según la necesidad. En comunidades colaborativas como la de Argentina, muchas personas cumplen el mismo rol, alternándose según lo requiera la situación. En otras comunidades como la de Ghana, la asignación de roles es más rígida. Al evaluar las ventajas y desventajas de cada enfoque, concluimos que los roles flexibles se adaptan mejor a la diferente disponibilidad de tiempo en una organización llevada adelante por un equipo de voluntarios/as, y además le otorga mayor resiliencia a la comunidad. Sin embargo, una flexibilidad de roles requiere un mayor número de miembros en la comunidad, por lo que solo es posible en comunidades grandes o más consolidadas donde hay suficientes participantes para distribuirse las tareas.

Una estructura de roles fluidos les permite a los voluntarios y las voluntarias entrar y salir como sea necesario. Algunas personas organizadoras “duplicaron” a propósito responsabilidades dentro de los grupos con el objetivo de generar redundancia dentro de la estructura. Esto tenía el triple objetivo de (1) asegurar que la salida planificada o inesperada de una persona voluntaria no ponga en riesgo los proyectos en marcha ni las relaciones, (2) transmitirles a los voluntarios y las voluntarias la noción de que no se les exige un compromiso a largo plazo para poder participar, algo que había sido un obstáculo para algunas personas, y (3) ofrecerles oportunidades de mentoreo, capacitación e intercambio de conocimiento.

### No es un requisito editar

Las personas que organizan describieron diferentes roles que sus comunidades necesitan para ser exitosas, y enfatizaron el valor de la actividad organizativa que no implica editar. Muchas de las personas que entrevistamos no consideran a la experiencia de editar como un prerrequisito para participar de la organización, ni un factor importante a la hora de organizar con efectividad. Ellas valoran el trabajo de generación de redes, publicidad, socialización y comunicación que ellas y otras personas organizadoras realizan para que sus comunidades funcionen y estén conectadas.

### Organizar sin editar

**“La mejor forma de involucrarse en una comunidad es reconocer lo que están haciendo otras personas e incentivarlo, en lugar de hacer lo que ya están haciendo.”<sup>[10]</sup>**



Una activista de género y comunicadora científica de Argentina que afirma que rara vez edita. Si bien es escritora y creadora de contenido para el público, no suele escribir en las plataformas de Wikimedia. En cambio, comprende su valor como figura pública con amplia base de seguidores/as en las redes sociales y cree que puede elevar el trabajo organizativo y de edición de sus aliados/as. Ella participa y modera conversaciones virtuales, difunde eventos y artículos y encuentra formas de ayudar a publicitar el impacto que genera su comunidad de Wikimedia.

La cultura de la meritocracia del conteo de ediciones dentro del movimiento Wikimedia, especialmente respecto de la edición de Wikipedia, les transmite a las personas la sensación de que no deberían hacer trabajo organizativo hasta no haber hecho contribuciones significativas de forma online. El conflicto entre las comunidades virtuales y las personas que organizan o participan en actividades de organización se exagera porque las personas organizadoras no tienen la misma credibilidad en algunas partes de la comunidad que reconoce la cantidad de ediciones como un mérito. Además, incluso personas con mucha experiencia organizando manifestaron sentirse sin autoridad o experiencia como para participar de ciertas actividades virtuales. A pesar de conocer muy bien el movimiento, estas personas a menudo se sintieron cohibidas por sus credenciales virtuales o falta de experiencia a la hora de manejar una comunidad virtual.

<sup>10</sup> Foto de Ana Chang, Concept Hatchery (CC-BY-SA 4.0)

## Reconocer talento organizativo

**“Si se hubieran regido por la métrica de edición que me impedía venir, yo hoy no estaría aquí. Me dieron una oportunidad que no me merecía.”**

Una persona organizadora, que se había convertido en alguien importante para su comunidad y su región, fue identificada por alguien más consolidado/a como wikimedista como una persona con potencial para organizar que podía beneficiarse de una beca para asistir a una conferencia regional a pesar de no haber realizado en ese momento muchas ediciones. La persona organizadora reconoce que asistir al evento representó un punto de inflexión: el participar de una comunidad mayor impulsó su actividad, que ahora es mayormente de organización a escala internacional.

**RECOMENDACIÓN – Identificar talento organizativo independientemente de las contribuciones de edición.** Si bien existe un recorrido que va de la edición a la tarea organizativa, la Wikimedia Foundation no provee herramientas claras para reconocer otros caminos y talentos aparte de editar como formas válidas de ingresar a la comunidad. Desarrollar formas de señalar estos talentos ayudaría a la comunidad de Wikimedia a añadir diversidad e equidad al movimiento.

## SECCIÓN 4. COMUNIDADES Y REDES DE TRABAJO

La mayoría de las personas organizadoras exitosas cuentan con el apoyo de un grupo a su alrededor. Este grupo puede incluir a otras personas organizadoras que comparten roles y responsabilidades, meta-organizadores/as que proveen información importante sobre cómo trabajar de forma efectiva dentro de la estructura del movimiento Wikimedia, alianzas con instituciones o profesionales que brindan apoyo local con acceso a recursos y conocimiento, y aportantes económicos (que se suman o reemplazan a la Wikimedia Foundation) que proveen recursos económicos. Especialmente en las primeras fases de desarrollo de una comunidad, los grupos organizativos pueden trabajar juntos y los meta-organizadores/as que acompañan el proceso de aprendizaje son fundamentales para lograr éxito a largo plazo.

### Existen tres estrategias predominantes para construir resiliencia en una red de trabajo:

- (1) Invertir en el desarrollo de meta-organizadores/as que comparten su conocimiento sobre Wikimedia y su experiencia con otras comunidades tiene un impacto importante en el crecimiento de una comunidad.
- (2) Incentivar el desarrollo de grupos organizativos que comparten voluntarios/as le da estabilidad a las comunidades locales de voluntariado.
- (3) Construir vínculos redundantes para que las personas organizadoras se mantengan conectadas tanto en las comunidades locales como globales es una forma de retener talento, incluso si esas personas se marcharan de sus propias comunidades locales.

Si bien este estudio se enfoca en individuos organizadores, las comunidades que ponen en marcha son una parte esencial de su experiencia y su éxito. Entre las personas que entrevistamos, estas redes locales de voluntarios/as y activistas a menudo precedían el desarrollo de una comunidad de Wikimedia consolidada. Los/as participantes describieron estas redes preexistentes de forma diferente según el contexto: personas que colaboraban previamente, grupos de amistades, miembros de redes activistas similares, etc.

Al asesorarnos con una consultoría especializada en voluntariado y construcción de comunidades sin fines de lucro en todo el mundo, se nos remarcó una idea equivocada muy difundida: que las fundaciones construyen comunidades nuevas.

**“Cuando las fundaciones nos dicen que quieren construir una comunidad de cero, les contestamos que no van a construir nada de cero. La base ya existe. Lo que harán será consolidar, darle estructura, ayudarla a avanzar.”**

**– Entrevistado/a**

En nuestras entrevistas fueron prominentes las personas organizadoras provenientes de grupos activistas que aprovechan exitosamente las comunidades a las que pertenecen para acceder a personas, recursos y motivación. Su involucramiento con Wikimedia se basó no en construir comunidades sino en estructurar y planificar estrategias que incluyan sus pasiones y conexiones en el modelo Wikimedia con el objetivo de conseguir un impacto sinérgico. Incluso personas organizadoras que fundaron grupos por su pasión por Wikimedia aprovecharon sus redes y conexiones existentes para desarrollar su comunidad. Para entrelazar su contexto con el movimiento Wikimedia, las personas organizadoras deben constantemente equilibrar y sortear las necesidades y expectativas del movimiento Wikimedia y las necesidades de su propio ambiente y las redes que activan. El movimiento Wikimedia no es un conductor solitario de una comunidad, sino una plataforma más para que las comunidades aúnen esfuerzos, encuentren su voz y representen sus propios intereses.

**Activar una comunidad**

Quienes fundaron la comunidad de Santa Fé tenían una amistad previa y colaboraron en Open Source durante ocho años antes de convertirse en Organizadores/as del Movimiento dentro del Capítulo argentino de Wikimedia. El Capítulo los/las ayudó a integrar Wikimedia a sus actividades y motivó a este par de amigos/as a incorporar otras personas que conocían al grupo. Gracias a este acompañamiento y este apoyo, el grupo “Litoral Intenso” desarrolló planes de trabajo, colaboraciones institucionales y proyectos que impulsaron sus contribuciones a Wikimedia.<sup>[11]</sup>



11 Foto de Ana Chang, Concept Hatchery (CC-BY-SA 4.0)

Cuando les pedimos a las personas que entrevistamos en Ghana y Argentina que hicieran diagramas de sus redes de trabajo, nos encontramos con constantes referencias a socios esenciales y personas que brindan apoyo desde sus propias redes de trabajo. Esto puede ser diagramado de forma simplificada como “Redes de trabajo claves”:



Los/las participantes esenciales incluyen a personas y organizaciones que son consideradas importantes para alcanzar el éxito. Estos vínculos pueden implicar un trato frecuente o en algunos casos pueden ser importantes a pesar de tener interacciones poco frecuentes. Los roles de esta red incluyen:

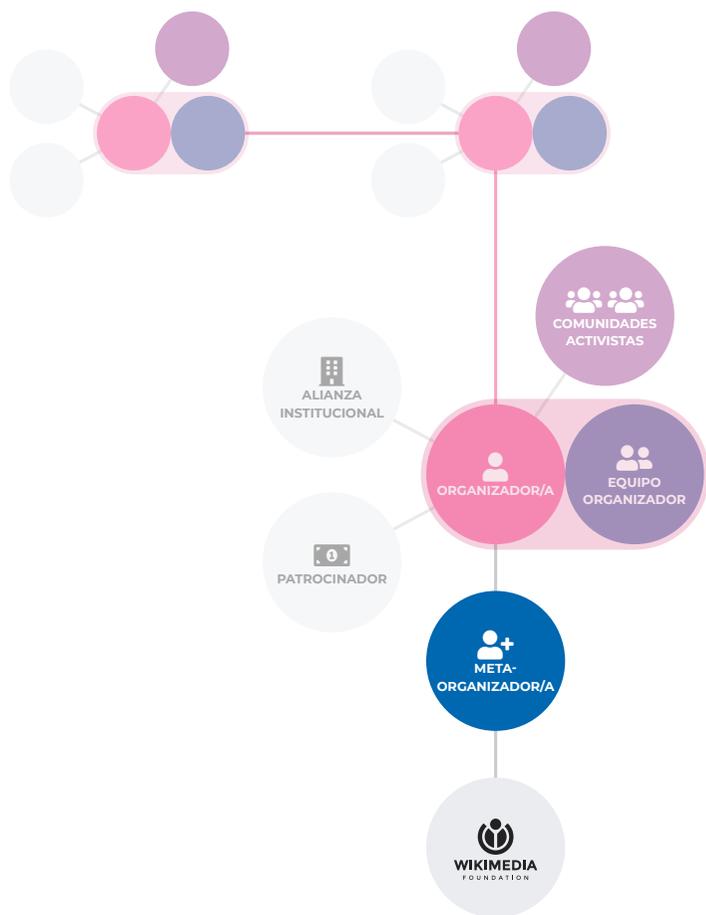
- **META-ORGANIZADOR/A CLAVE.** Si bien una persona organizadora a menudo es experta en su contexto local, se le puede dificultar el sortear los complejos sistemas de Wikimedia. Los desafíos a los que se enfrenta al intentar acceder a recursos, encontrar especialistas para resolver situaciones y desarrollar normativas o procesos para su comunidad requieren un profundo conocimiento del movimiento Wikimedia que quizás no posea. El/la Meta-Organizador/a clave es alguien muy familiar con el universo Wikimedia que puede ofrecer mentoreo e información para ayudar a organizadores/as a construir un puente entre su contexto local y el ambiente internacional de Wikimedia. La función de estas personas es fundamental para potenciar las habilidades de quienes son nuevos/as en la labor organizativa: inspiran, responden preguntas, destraban a organizadores/as, les ayudan a resolver cuestiones y los/las conectan con personas o recursos del movimiento. Los/las meta-Organizadores/as a menudo reciben un salario pagado por la Fundación o sus organizaciones afiliadas, o tienen un cargo voluntario importante en una organización afiliada y tienen tiempo y conocimiento como para ayudar de forma constante a los equipos locales.
- **EQUIPO ORGANIZADOR.** Personas que organizan de forma voluntaria y tienen una potente comunidad local valoran el apoyo de otras personas organizadoras. Además de compartir tareas y responsabilidades, el equipo organizador local coopera para resolver problemas, encontrar soluciones a nivel local y establecer objetivos para su comunidad. Estos equipos organizadores son grupos fluidos que al principio se forman como **equipos temporarios** para llevar adelante actividades o eventos específicos, pero si siguen organizando de forma exitosa pueden

transformarse en un **equipo funcional a largo plazo**. Puede que los equipos organizadores locales no requieran el nivel de reconocimiento o recursos que tiene una organización afiliada y suelen funcionar mejor con el apoyo de un/a meta-Organizador/a para aprender, desarrollar y ganar acceso a recursos claves..

- **GRUPO ACTIVISTA.** Algunas personas organizadoras están conectadas con un grupo mayor de activistas que comparten sus pasiones. Este grupo puede ofrecer apoyo emocional, recursos humanos, recursos para eventos o cubrir otras necesidades organizacionales. A veces el trabajo organizativo se hace en colaboración con el grupo activista, cuando la persona organizadora lleva la plataforma de Wikimedia para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo. Cuando una persona organizadora llega a Wikimedia con una agenda activista, a menudo también recluta a otras personas de su red de activismo para que se una a las actividades de Wikimedia.
- **ASOCIACIONES INSTITUCIONALES Y/O ALIANZAS PROFESIONALES.** Las asociaciones institucionales y/o alianzas pueden no llevar directamente a un trabajo organizativo, pero aportan recursos, espacios u otro tipo de apoyo para las personas organizadoras. Estas asociaciones validan el trabajo de los equipos organizadores en sus contextos locales, sumando su reputación a un esfuerzo mayormente voluntario y ofreciendo recursos a quienes organizan.
- **PATROCINADOR.** La Wikimedia Foundation u otras organizaciones aportan fondos para que el trabajo se pueda llevar a cabo. Promover estas relaciones claves asegura la continuación a largo plazo del trabajo.

## Redes de trabajo satelitales

Las comunidades centrales de un país pueden generar redes de trabajo satelitales. Tanto en Kumasi como en Santa Fé, los grupos locales que se formaron recibieron apoyo de los grupos más grandes que hay en las capitales, que básicamente se convirtieron en Meta-Organizadores/as para la nueva comunidad satelital.



Las redes de trabajo satelitales se enfrentan a desafíos singulares. Al formarse en comunidades más pequeñas y menos cosmopolitas, a menudo tienen menos recursos, menos cantidad de participantes en actividad, sufren la falta de acceso al transporte y a una infraestructura tecnológica. También pueden tener valores más conservadores que quizás no apoyan los ideales de democratización de la información que persigue el movimiento Wikimedia. Además, suelen estar más alejadas de la información sobre el movimiento Wikimedia y de las estructuras de poder, así que dependen de que sus socios centralizados les provean información y recursos, lo cual les dificulta aún más involucrarse a nivel global y defender sus propios intereses. En muchos países, en estas comunidades satelitales se habla menos inglés, lo cual dificulta más el acceso a la información, incluso la virtual.



### Un viaje de 15 horas en autobús por una editación<sup>[12]</sup>

Un organizador de Ghana está intentando documentar el idioma local utilizado en su pueblo natal de Tamale, en la región noreste de Ghana. Para conectarse con la comunidad ghanesa de Wikimedia, debe viajar 12 horas en autobús desde Tamale para reunirse con la pequeña comunidad de Kumasi, y luego otras 5 horas para encontrarse con el equipo organizador principal en Accra. La dificultad para transportarse significa que a este organizador le resulta imposible que suficientes organizadores/as viajen a Tamale a realizar eventos para documentar el idioma local. Él sigue participando de los eventos en Kumasi y Accra con la esperanza de que en algún momento pueda encontrar la forma de organizar su propia comunidad.

12 Foto de lucianf (flickr) via Creative Commons [https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Trotro\\_in\\_Accra\\_2009\\_B002.jpg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Trotro_in_Accra_2009_B002.jpg)

## Resiliencia de las redes de trabajo

La dependencia de nodos claves de la red de trabajo, por ejemplo de Meta-Organizadores/as claves, significa que cuando las personas dejan de organizar, ramas enteras de voluntarios y voluntarias quedan en peligro de desvincularse. Los/las Meta-Organizadores/as claves a menudo se convierten en puntos de falla o en cuellos de botella para los equipos locales en términos de su acceso a apoyo y recursos, al conocimiento del movimiento internacional o al apoyo de entidades asociadas.

Quienes organizan, incluyendo Meta-Organizadores/as, se pueden desvincular del movimiento por diferentes razones: porque consiguen un empleo nuevo o tienen un hijo o hija, porque su contacto con el/la Meta-Organizador/a se pierde, por fricciones dentro de la comunidad o por desacuerdos en las estrategias con otras personas que organizan. La persona organizadora puede ir aislándose y perder apoyo hasta desvincularse completamente. Este tipo de desconexiones llevan a que el movimiento Wikimedia pierda a personas motivadas.

A veces, las fricciones son evitables si se construyen redes de trabajo resilientes. **La resiliencia se puede desarrollar de las siguientes formas:**

**(1) Identificando y fortaleciendo roles claves que sostienen ramas importantes.** Los/las Meta-Organizadores/as son responsables del crecimiento y el desarrollo de muchas personas organizadoras locales en diferentes comunidades. Estas, a su vez, activan a otras personas que organizan y contribuyen en sus propias redes. Es fundamental para el crecimiento y el impacto del movimiento asegurarnos de que hay suficientes Meta-Organizadores/as para apoyar el crecimiento y de que a su vez sean respaldados al generar un compromiso a largo plazo con Wikimedia.

- (2) Construyendo roles y habilidades redundantes.** Los nodos claves de la red son duplicados intencionalmente por las personas organizadoras con más experiencia. Se realiza la labor organizativa o se cultivan relaciones con instituciones en pares o equipos, de forma que si una persona se marcha del grupo, las demás pueden seguir el trabajo sin problemas.
- (3) Recuperando múltiples conexiones para la red.** En los casos en que una persona organizadora abandona su comunidad por fricciones, sus habilidades y su energía pueden ser recuperadas por el movimiento a través de conexiones globales y regionales que son independientes de la comunidad local. Se pueden aumentar los puntos de acceso a esta red más abarcativa de muchas formas: participando en campañas, conectándose lateralmente a eventos del movimiento, participando en grupos colaborativos dentro del movimiento (por ejemplo, Educación, Bibliotecas, GLAM-Wiki o comunidades sobre no capital) y participando en boletines informativos u otros tipos de foros de intercambio. Estas conexiones adicionales posibilitan el reingreso de personas que quieren seguir conectadas a pesar de la desvinculación.

**RECOMENDACIÓN – Desarrollar resiliencia en las redes de trabajo.** Desarrollar la resiliencia de las redes de trabajo debería ser una prioridad de la Wikimedia Foundation. Identificar roles claves que sostienen ramas importantes, construir redundancias -especialmente de roles temporales o voluntarios- y conectar a las personas con roles claves con la comunidad global de Wikimedia ayudará a sostener comunidades y retener a personas organizadoras que de otra forma se marcharían del movimiento.

## Un comentario sobre federalización y fragmentación de las redes

Las personas que realizan trabajo organizativo en comunidades en crecimiento deben decidir cómo manejar los equipos locales y regionales, y cómo manejar la división de poder y responsabilidad entre la comunidad central, las satelitales y las vecinas. Los voluntarios y las voluntarias a menudo llevan a cabo este proceso de estructuración sin tener capacidades organizativas profesionales, entonces tienen poca experiencia en comprender o explorar diferentes estructuras y estrategias posibles a la hora de generar estas relaciones.

Tanto en Ghana como en Argentina, la centralización de poder en la capital provee apoyo y estructura a equipos principiantes en regiones satelitales. Contar con el apoyo y la experiencia de una comunidad mayor y más antigua les da estabilidad y orientación a los equipos principiantes, que pueden acudir a la organización central para conseguir nuevas ideas, capacitación, recursos y otro tipo de apoyo organizativo. Sin embargo, también existen desventajas: en Ghana, la centralización de recursos y de poder significa que las personas organizadoras de otros lugares deben ir a Kumasi o a Accra para participar de las actividades de la comunidad.

La centralización también impacta en la dinámica de alianzas. Las instituciones locales como museos, bibliotecas o entidades gubernamentales a veces prefieren tener relación con la oficina central, que es más grande y más respetada, en lugar de relacionarse con la comunidad local de Wikimedia. Esto puede tener el efecto no deseado de restarle poder a la comunidad local y agregarles trabajo a los/las Meta-Organizadores/as que ya están sobrecargados de trabajo.

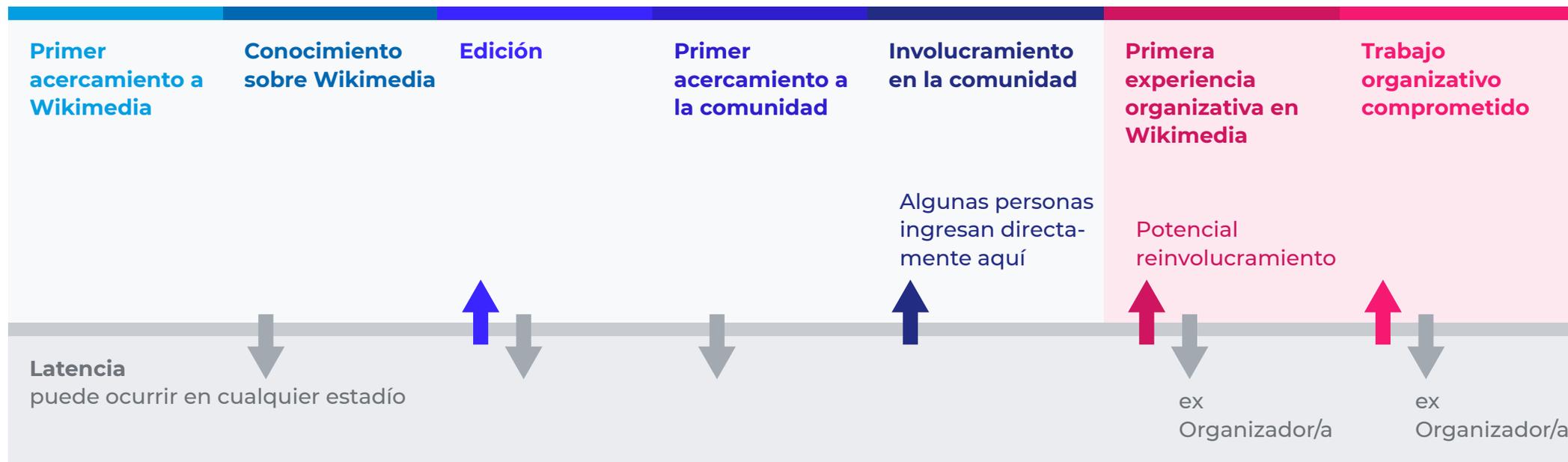
### Costo del impacto de las estructuras

En Indonesia, el respeto por la jerarquía y la división de poder implica que el personal del Capítulo en Jakarta debe hacer largos viajes en avión hacia islas lejanas para construir vínculos con instituciones, incluso cuando hay voluntarios/as locales en las islas. Para construir una relación hacen falta varios viajes costosos, ya que en Indonesia es indispensable generar confianza en persona para desarrollar colaboraciones.

Ghana tiene el desafío adicional de ser sede de dos comunidades diferentes formadas a nivel oficial: el Grupo de Usuarios de Ghana y la Open Foundation West Africa (OFWA). OFWA trabaja a nivel regional, enfocándose tanto en Wikimedia como en otras herramientas de código abierto, mientras que el Grupo de Usuarios de Wikimedia en Ghana se dedica exclusivamente a Wikimedia y espera en algún momento convertirse en un Capítulo. Ambos grupos actualmente organizan eventos en Accra y Kumasi. Esto ha generado un poco de confusión entre los y las participantes y entre potenciales aliados y aliadas que a veces interactúan con un grupo sin darse cuenta de que es diferente del otro.

## SECCIÓN 5. EXPERIENCIAS DE LAS PERSONAS QUE ORGANIZAN

### RECORRIDO HACIA EL TRABAJO ORGANIZATIVO



**Los recorridos de las personas hacia y a través del trabajo organizativo son muy variados.** Es un camino marcado por inicios y paradas, períodos de latencia y períodos de actividad. Las personas que organizan llegan a estados de mucho compromiso gracias a momentos catalizadores que suceden tanto en sus vidas cotidianas como en el ámbito de Wikimedia. Identificamos ocho estadios diferentes en el desarrollo de una persona organizadora. Los primeros cinco son los que llevan a la persona proto-organizadora a comprender el movimiento Wikimedia: conocer la plataforma, comprender los procedimientos, editar, ver la comunidad y luego unirse a ella. Estos pasos preparan a la gente para el futuro trabajo organizativo a través de un recorrido orgánico de compromiso con Wikimedia.

Sin embargo, otras personas se inician como invitadas a un camino que puede saltarse los primeros cinco pasos. A estas personas a veces les faltan los ladrillos fundamentales que conforman la experiencia y se encuentran organizando sin tener conocimiento funcional del movimiento Wikimedia o de la comunidad. Para las personas que entran a la labor organizativa como invitadas de un recorrido ajeno, es importante contar con el apoyo y mentoreo de otras personas organizadoras o Meta-Organizadores/as para alcanzar el éxito.

Los últimos tres estadios son los de índole realmente organizativa. La gente suele comenzar a organizar como un experimento, sin comprender de qué se trata ni por qué lo están haciendo. El trabajo organizativo comprometido

a largo plazo suele llegar después de un evento o interacción que les hace dar cuenta de que les importa organizar. En algunos de estos dos estadios, la persona organizadora puede desvincularse o quedar en estado latente por diferentes razones: pueden estar al tanto de las actividades pero no querer o no poder reincorporarse a las tareas organizativas.

Los caminos que llevan al trabajo organizativo son variados. Algunas personas llegan por el camino de la edición; otras por su activismo o su trabajo, y no han editado mucho. Muchas personas que organizan subrayaron que el valor de su trabajo no estaba en sus propias ediciones, sino en la forma en que empoderaron y pusieron en marcha a una comunidad y a una red de trabajo para que participaran en Wikimedia.

Identificamos **8 estadios diferentes** que las personas organizadoras experimentan en su recorrido por Wikimedia. Pasar por los primeros estadios ayuda a que una persona organizadora sea más efectiva, pero no es siempre necesario. Algunas personas son convocadas directamente sin pasar por esas experiencias iniciales. El paso de un estadio a otro se da por **experiencias catalizadoras** que ayudan a reflexionar sobre Wikimedia, exponen y dan acceso a otras partes de la comunidad de Wikimedia.

La mayoría de las personas organizadoras hablaron de largos períodos de **“latencia”** entre los diferentes estadios durante los cuales estaban haciendo otras cosas en sus vidas. Como no habían pasado por una experiencia catalizadora, Wikimedia no era parte de sus hábitos o intereses principales. Este declive en el camino de una persona organizadora sugiere que existe un gran cantidad de personas que podrían reincorporarse a las redes de trabajo.

## Estadios del recorrido por el trabajo organizativo

### El trabajo organizativo paso a paso

Algunas personas comienzan a organizar por puro interés en Wikimedia. Los cinco primeros estadios ayudan a **Personas Organizadoras orgánicas de Wikimedia** a emerger de comunidades preexistentes de lectura y edición:

- (1) CONOCIMIENTO SOBRE WIKIMEDIA.** Saber que los proyectos de Wikimedia existen y poseer conocimiento útil es un prerequisite importante para involucrarse en los proyectos. A menudo, la gente conoce Wikipedia pero no el resto de Wikimedia.
- (2) ALFABETIZACIÓN SOBRE WIKIMEDIA.** Comprender cómo se construye Wikimedia de forma colectiva y que existen prácticas y principios detrás de la creación de contenido es otro escalón común a la hora de pasar de editar a organizar.

En Argentina, el programa WikiPuentes fue un parte importante del recorrido de muchas personas organizadoras: el proyecto enseña a educadores cómo funciona Wikipedia, pero no enseña cómo editar. La gente que participó de este programa ya estaba preparada para ponerse a organizar.

- (3) EDICIÓN.** Incluso quienes no se convierten en editores a largo plazo pueden intentar realizar sus primeras ediciones una vez que descubrieron cómo funciona Wikimedia. Con frecuencia, las personas con más experiencia editando son mejores instructores de los proyectos de Wikimedia, aunque muchas personas organizadoras del recorrido invitado (descrito más abajo) afirmaron que esta experiencia no es necesaria para organizar. La opinión de que no hace falta tener experiencia en edición no es compartida universalmente en todo el

movimiento y refleja la meritocracia de edición que se describe en otra sección de este informe.

**(4) CONOCIMIENTO SOBRE LA COMUNIDAD.** En algún momento, las personas se enteran de que existen comunidades de personas en torno a las plataformas de Wikimedia, en lugar de ser sólo participantes individuales. También descubren que hay muchas formas de contribuir a las comunidad. Este conocimiento hace que la gente se involucre. Muchas personas se habían quedado solamente editando o quedaron en estado latente antes de reactivarse porque les faltaba el apoyo de una comunidad que sostuviera su compromiso.

**(5) INVOLUCRAMIENTO EN LA COMUNIDAD.** No todas las personas que participan de la comunidad, los eventos o los foros de discusión en Wikimedia lo hacen para organizar. A veces les basta con sentirse parte de la comunidad. Sin embargo, formar parte de la comunidad implica más oportunidades de pasar por experiencias catalizadoras, gracias a la información compartida y los debates.

**Los cinco estadios arriba descritos a menudo se suceden de forma orgánica simplemente por la exposición al movimiento.** Además del camino orgánico a través de las experiencias del movimiento, observamos un segundo recorrido hacia el trabajo organizativo en el que las personas son invitadas activamente, saltándose algunos o todos los pasos orgánicos y comenzando directamente a organizar.

**RECORRIDO HACIA EL TRABAJO ORGANIZATIVO**

**TRABAJO ORGANIZATIVO**



**Las Personas organizadoras invitadas** no tienen tanta experiencia en el movimiento Wikimedia y necesitan más orientación y apoyo para anticipar y superar desafíos de organización en el movimiento. Sin embargo, a menudo poseen experiencia y habilidades organizativas que obtuvieron en actividades activistas previas.

#### **RECOMENDACIÓN – Desarrollar estructuras de apoyo y adaptación.**

Las personas organizadoras invitadas contribuyen con muchas habilidades y capacidades al movimiento Wikimedia pero a menudo pasan por un proceso de aprendizaje confuso y frustrante. El movimiento Wikimedia y las organizaciones del movimiento podrían ofrecer apoyo en la adaptación de estas personas para que tengan menos experiencias desmotivantes al unirse a la comunidad.

### **Experiencia al organizar**

Tanto las personas organizadoras **orgánicas** como las **invitadas** describieron los últimos tres estadios de involucramiento en las tareas organizativas del movimiento:

**(6) PRIMERAS EXPERIENCIAS ORGANIZANDO.** Muchas personas organizadoras son invitadas por otras con más experiencia. Sin embargo, después de las primeras experiencias, son necesarias experiencias catalizadoras adicionales para que las personas adquieran compromiso. A menudo afirman haber pasado por un período de latencia después de su primera experiencia organizativa, o haber alternado experiencias con períodos de inactividad en los que ayudaban en actividades pero no se consideraban organizadores/as.

**(7) ORGANIZANDO CON COMPROMISO.** Para algunas personas, existe una transición al pasar de organizar ocasionalmente a asumir un compromiso. Esta transición de colaborador ocasional a organizador/a suele suceder cuando Wikimedia satisface una de sus motivaciones y quieren darle más espacio y apoyo a la comunidad de Wikimedia. Quienes organizan comprometidamente también hablaron de experiencias de “reinvocramiento” en las que una nueva táctica, un modelo de alianza o un tipo de actividad los/as impulsa a tener otra “primera experiencia organizadora” para re-involucrarse de una forma diferente. Por ejemplo, una persona explicó cómo pasó de organizar eventos a apoyar a la organización afiliada local con un rol formal, para luego sentirse inspirada al capacitar personas sobre Wikidata.

**(8) ESTADO LATENTE DE TRABAJO ORGANIZATIVO.** Las razones por las que alguien deja la labor organizativa pueden ser catalíticas o graduales. Un cambio de empleo o de su situación familiar puede modificar la disponibilidad de una persona para comprometerse. Algunas personas sufren agotamiento por exceso de trabajo o entran en una espiral descendente de involucramiento luego de varias experiencias negativas. Otras son captadas por otros movimientos que ocupan su tiempo. Las personas que organizan manifestaron el deseo de que exista la posibilidad de dejar el trabajo organizativo de forma elegante y a la vez generar oportunidades para que algunas personas puedan regresar luego de períodos de inactividad, si todavía están interesadas.

En la edición y organización, vimos que construir hábitos era muy importante. Algunas personas que habían creado rutinas de edición o de actividades de organización continuaron haciendo lo mismo excepto en casos en que la interrupción fue muy grande, por cambios muy drásticos en sus vidas o experiencias negativas.

**RECOMENDACIÓN – Construir hábitos a través de la repetición.**

Incentivar o diseñar actividades regulares: por ejemplo, otorgando ayuda económica para varios eventos que generen actividad en intervalos regulares. Si bien las experiencias catalizadoras generan un mayor compromiso con Wikimedia, las personas pueden fácilmente caer en períodos de inactividad si esas experiencias no se repiten ni se refuerzan.

## Experiencias catalizadoras

El camino por el trabajo organizativo que describieron las personas entrevistadas no solía ser lineal y a menudo incluía inicios y paradas, dependiendo de los recursos, el tiempo y la disponibilidad de información. Las experiencias catalizadoras catapultan a organizadores y organizadoras hacia un estadio nuevo. Estas experiencias a menudo son repentinas, intensas y memorables: abren un nuevo mundo de posibilidades en el contexto del movimiento Wikimedia. Sin estas experiencias catalizadoras, las personas suelen quedarse atascadas en un estadio, sin el ímpetu de avanzar.

Algunas experiencias catalizadoras suceden en los contextos personales de las personas, quedando fuera del control de Wikimedia.

“La forma más común por la que la gente se une es Wikipedia, y a menudo se atascan ahí y pueden pasar años antes de que se den cuenta de que existen otros proyectos.”

– **Persona Meta-organizadora de la Wikimedia Foundation**

EXPERIENCIA CATALIZADORA	¿QUÉ SON?	EJEMPLOS	EJEMPLOS DE ESTRATEGIAS PARA GENERAR EXPERIENCIAS CATALIZADORAS
<b>Cambio en la situación personal</b>	Un momento de transición en la vida (pérdida de empleo, nacimiento de hijo/a, mudanza a una nueva ciudad) genera la oportunidad de un cambio.	Perder el empleo o tener tiempo libre. Graduarse de la universidad y buscar una comunidad a la que unirse. Trabajar en una oficina en la que se utiliza Wikimedia.	Estar alertas para detectar cuando una persona está “preparada” e invitarla a participar del trabajo organizativo.
<b>Epifanía</b>	Las experiencias previas de pronto cobran sentido y se toma conciencia de la relevancia personal de la conexión con Wikimedia.	Darse cuenta de que las plataformas de Wikimedia pueden ser útiles en un trabajo en una biblioteca o en una universidad; hablar con un familiar sobre cómo Wikimedia puede ser un buen lugar para compartir conocimiento sobre un hobby.	Generar espacios o eventos que posibiliten la colaboración y el intercambio de perspectivas. Estas epifanías son más frecuentes cuando la persona participa de conversaciones con otros miembros de la comunidad Wikimedia.
<b>Noticias u otros eventos: llamado a la acción</b>	Eventos sociales generan un llamado a la acción en las plataformas de Wikimedia.	Leer una noticia en la que tu pequeña región es descrita incorrectamente y darse cuenta de que la fuente de la información es Wikipedia; ir a ver un partido de fútbol femenino en el que ninguna de las jugadoras figura en Wikipedia.	Prestar atención a cambios en la sociedad o eventos y generar una comunicación sensible junto con estrategias de alcance que conecten los eventos con el compartir conocimiento, la apertura y el movimiento Wikimedia.

Otras experiencias catalizadoras suceden a causa de **acciones** o **eventos** generados por Wikimedia o porque organizadores y organizadoras de Wikimedia se acercan a la gente y la hacen activarse o involucrarse.

EXPERIENCIA CATALIZADORA	¿QUÉ SON?	EJEMPLOS	EJEMPLOS DE ESTRATEGIAS PARA GENERAR EXPERIENCIAS CATALIZADORAS
<b>Invitación o delegación</b>	Una invitación a participar o una responsabilidad organizativa delegada por otro/a organizador/a.	Ser invitado/a por un miembro de confianza de tu comunidad activista a participar o capacitar en un taller. Ser invitado/a a iniciar una comunidad satelital luego de asistir a un evento en capital.	Identificar e incentivar organizadores/as potenciales para asignarles nuevas responsabilidades, participar de eventos o actividades. Asignar roles en las campañas, actividades y eventos a organizadores/as con menos experiencia.
<b>Oportunidades de aprendizaje</b>	Espacios explícitamente diseñados para ayudar a organizadores/as potenciales a pasar de estadios.	Asistir a un curso online de WikiPuentes. Ver una presentación en una reunión profesional sobre los proyectos de Wikimedia.	Desarrollar capacitaciones diseñadas para diferentes audiencias de potenciales organizadores/as, como grupos de profesionales o diferentes tipos de activistas.
<b>Evento del movimiento</b>	Eventos del movimiento que crean experiencias y oportunidades que inspiran y generan compromiso en participantes.	Conectar con la comunidad local en editatones y capacitaciones regionales. Conocer gente en conferencias internacionales.	Crear experiencias dirigidas a ayudar a pasar de un estadio a otro pensando en audiencias diferentes.
<b>Noticias e información relativas a Wikimedia</b>	Inspiración o comprensión en la comunicación con otros/as organizadores/as.	Leer sobre actividades que están llevando a cabo otros grupos de la comunidad global. Escuchar llamadas a la acción de campañas como "Wiki Loves Monuments" o Arte+Feminismo.	Difundir historias o llamadas a la acción.

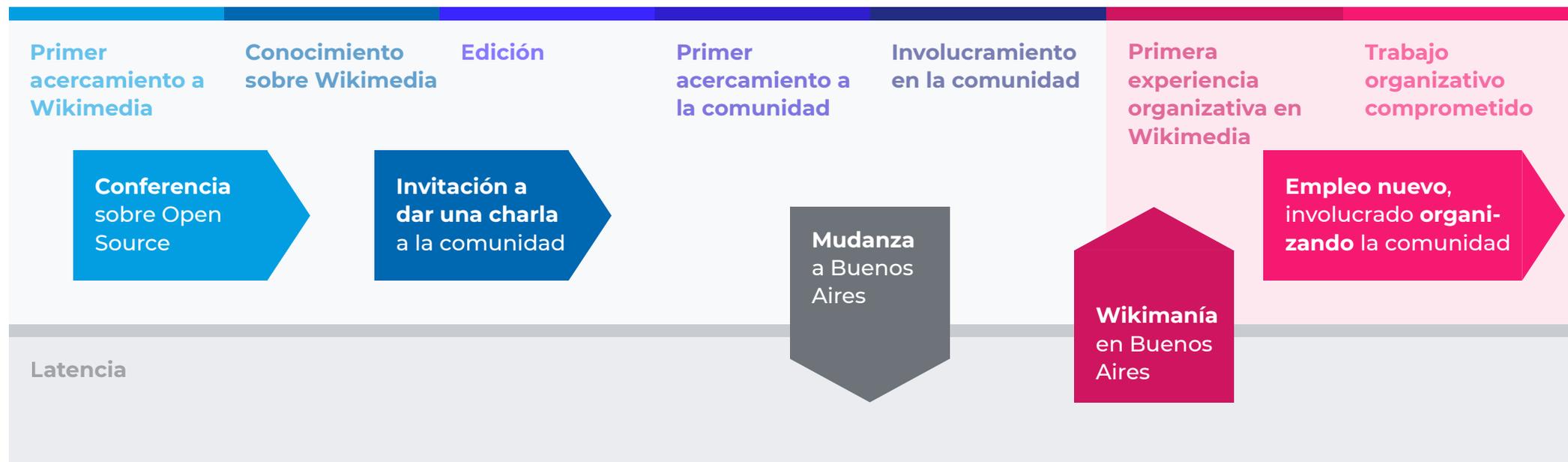
**RECOMENDACIÓN – Diseñar para catalizar.** Generar una exposición repetida y sistemática de organizadores/as en todos los estadios del camino para construir y fortalecer el flujo de organizadores/as dentro del movimiento.

## Ejemplo del camino de una persona organizadora

Un organizador argentino pasó de un estadio a otro a un ritmo relativamente estable, con experiencias catalizadoras que lo hicieron pasar de comprender el sistema a empezar a organizar, hasta llegar a un compromiso firme con el movimiento.

### RECORRIDO HACIA EL TRABAJO ORGANIZATIVO

### TRABAJO ORGANIZATIVO



**La ecuación de involucramiento mantiene el compromiso.** Una vez que se alcanza el estadio de Organizando con Compromiso, normalmente las personas se quedan organizando actividades de forma regular, a menos que un episodio catalítico las haga abandonar la actividad o si su involucramiento va disminuyendo con el tiempo. Creemos que el involucramiento con el movimiento se va construyendo con el paso del tiempo, dependiendo de los desafíos que enfrenten quienes organizan, equilibrándose con aumentos de energía generados por un aumento de las motivaciones.

$$\text{Involucramiento} = \frac{\text{Motivaciones}}{\text{Desafíos}}$$

Las motivaciones pueden incluir factores detallados en la sección anterior, pero también pueden incluir premios materiales o monetarios. Los desafíos incluyen barreras organizativas y emocionales y se describen en detalle más adelante en otra sección.

## SECCIÓN 6. HERRAMIENTAS

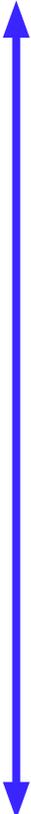
Quienes organizan dentro del movimiento utilizan una variedad de herramientas para tareas complejas. Utilizan herramientas internas y externas a Wikimedia según su necesidad y a veces construyen soluciones a medida. Estas herramientas ayudan a organizadores/as a construir, incentivar y comunicarse con su comunidad, conectarse con el público, organizar eventos, monitorear proyectos y crear contenido.

Si bien las herramientas wiki como el Programs & Events Dashboard de la Fundación y las listas basadas en Wikidata (como Listeria, que permite crear listas de trabajo para eventos basadas en consultas) son recursos valiosos para personas que ya están inmersas en el movimiento, las personas organizadoras a menudo acuden a herramientas más conocidas por el público en general, como Google Drive, para generar colaboraciones dentro de sus comunidades. De la misma forma, la comunicación online a menudo se lleva a cabo en plataformas de redes sociales, como Telegram o WhatsApp, que ofrecen acceso inmediato y privacidad a los grupos.

Quienes organizan utilizan una combinación de comunicaciones presenciales, canales virtuales y plataformas colaborativas cuando trabajan con otras personas. Si bien las herramientas digitales son eficientes y expansibles, no pueden reemplazar lo estrechamente emotivo de la comunicación cara a cara, que es ideal para conversaciones complejas y para situaciones que requieren construir y reforzar confianza mutua.

Las personas que organizan a menudo describieron una serie de herramientas **Externas a Wikimedia e Internas a Wikimedia** que complementan su capacidad de hacer crecer el trabajo y generar impacto. Estas herramientas cubren diferentes funciones, y recomendamos que al diseñar apoyo para organizadores/as se deje en claro la función que realiza una herramienta determinada. Con frecuencia, quienes organizan recurren a soluciones alternativas en ambientes internos de Wikimedia o superan desafíos con herramientas más familiares o más frecuentemente compartidas como las redes sociales o Google Docs.

## Cuadro de Herramientas identificadas por los/as Participantes

	TIPO DE HERRAMIENTA	HERRAMIENTAS EXTERNAS AL ECOSISTEMA WIKIMEDIA	HERRAMIENTAS INTERNAS AL ECOSISTEMA WIKIMEDIA	
 <p>Herramientas de cara al exterior</p> <p>Herramientas de uso interno</p>	<b>Formas de difusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redes sociales (Instagram, Facebook, Twitter, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Carteles/Avisos</li> </ul>	
	<b>Comunicación de representación profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantillas comunicativas</li> <li>Pases de prensa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjetas personales</li> <li>Kits de prensa</li> </ul>	
	<b>Reafirmaciones</b>	De arriba hacia abajo, cubriendo un espectro desde el incentivo hasta el reconocimiento de miembros de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mercancías</li> <li>Competencias y premios</li> <li>Certificados</li> <li>Becas para viajar a eventos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reafirmación dentro del ámbito Wiki</li> </ul>
	<b>Aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprendizaje de software de gestión y otros recursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitaciones en el ámbito Wiki</li> <li>Módulos de aprendizaje del Programs &amp; Events Dashboard</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas y prácticas de la comunidad de Wikimedia Foundation</li> </ul>
	<b>Comunicación de apoyo y colaboración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos cerrados en redes sociales (Grupos de Telegram, WhatsApp, Facebook, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MassMessage</li> </ul>	
	<b>Herramientas de enfoque y reclutamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herramientas de seguimiento a medida (Google Sheets)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación de una lista con herramientas wiki</li> <li>Descubrimiento de miembros de la comunidad Wiki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Categorías</li> <li>Wikidata (germinación de contenido, generación de listados, demostraciones de brechas)</li> </ul>
	<b>Recopilación de contenidos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Google Drive</li> <li>Flickr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herramientas en las fuentes (recopilación, descubrimiento, creación)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacios de borradores</li> </ul>
	<b>Dirección y monitoreo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hojas de cálculo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programs &amp; Events Dashboard (utilizado como marcador)</li> </ul>	
	<b>Medición y seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hojas de cálculo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programs &amp; Events Dashboard</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herramientas de mediciones para financiamiento y eventos</li> </ul>

**Formas de difusión.** Organizadores/as de Conexión a menudo reclutan participantes para las actividades de Wikimedia y se conectan a redes de trabajo más amplias mediante las redes sociales y otras herramientas de comunicación como el correo electrónico. Quienes tienen redes sociales amplias pueden llegar a audiencias grandes e involucradas. Muy pocas personas dijeron usar herramientas internas de Wikimedia como forma de difusión. Una razón es que las audiencias a las que quieren llegar no suelen mirar Wikipedia u otros proyectos de Wikimedia para buscar eventos u oportunidades. Solo los organizadores y las organizadoras con más experiencia afirmaron usar la herramienta de carteles, avisos y otros tipos de notificación de Wiki, dando a entender que la mayoría de quienes organizan no conoce que existen estas opciones ni cómo usarlas.

**Comunicación de representación profesional.** Muchas personas aseguraron que les son muy útiles o quisieran utilizar materiales que aportan profesionalismo a su trabajo fuera de las comunidades. Algunas personas utilizaron tarjetas personales o pases de prensa para aumentar la motivación dentro de su comunidad, dándoles a sus miembros una mayor sensación de importancia. También buscaron un fácil acceso a paneles de diapositivas “oficiales” o de diseño profesional u otras herramientas de comunicación para dar una imagen más profesional. La producción de material de difusión de alta calidad puede ser difícil de conseguir o muy costosa.

**Reafirmaciones.** Las personas entrevistadas describieron un gran número de pequeñas y grandes recompensas por reafirmar participantes y a otros/as organizadores/as. Estas reafirmaciones normalmente cumplen diferentes funciones, desde incentivar a miembros de la comunidad para que participen, dar reconocimiento o recompensar habilidades, trabajo o contribuciones al movimiento.

**Aprendizaje.** Se desarrollan y emplean diferentes herramientas de aprendizaje para ayudar a nuevos/as participantes y personas organizadoras. En general, estas herramientas se dividen en dos grandes categorías:

- **Herramientas de aprendizaje externas al ecosistema Wiki.** Algunas personas se capacitan, enseñan y se comunican con otras en ambientes externos a Wikimedia. El uso de los MOOC en Wikimedia Argentina para el programa WikiPuentes se convirtió en una herramienta fundamental que ayudó a las personas que organizan a vivir experiencias catalizadoras que las integraron a la comunidad. Con frecuencia, los/as Meta-Organizadores/as tienen la necesidad de compartir y capacitar en varias comunidades.
- **Recursos de comunidad de Wikimedia.** Las personas que organizan suelen depender de documentación y material de capacitación que se encuentra en las plataformas wiki. Algunas también utilizan a la comunidad y sus políticas como herramientas de aprendizaje y capacitación: los documentos estándares de comunidad facilitan otro tipo de habilidades, como la investigación y el aprender a escribir de forma objetiva.

**Comunicación de Apoyo y Colaboración.** Este tipo de herramientas incluye redes sociales y canales de comunicación que les facilitan a los equipos colaborar con otras partes del movimiento Wikimedia. Estos canales suelen ser semi-públicos o a los que se ingresa con invitación, como correo electrónico o grupos de Telegram que ofrecen una sensación de privacidad y comunidad. Los canales a los que se accede mediante invitación son muy importantes para mantener el apoyo, especialmente para las personas que trabajan sobre temas subrepresentados. No se mencionó ningún uso de comunicaciones en el ámbito wiki durante este estudio.

**Herramientas de enfoque y reclutamiento.** Quienes organizan eventos o coordinan una comunidad utilizan diferentes tácticas para generar un enfoque, hacer seguimiento del progreso y tener una lista de participantes potenciales. Muchas personas utilizan herramientas de plataformas externas a Wikimedia, como Google Sheets, mientras otras prefieren una mezcla de complejas herramientas wiki como listas de Wikidata y tienen un gran conocimiento sobre cómo funcionan las herramientas wiki para lograr objetivos como encontrar editores/as según sus contribuciones en artículos y categorías. Es un desafío muy difícil encontrar el contenido adecuado para trabajar e invitar a colaboradores/as ya en actividad para que participen.

**Recopilación de contenido.** Algunas personas incentivan a colaboradores/as nuevos/as a participar contribuyendo con recursos offline, que tienen una barrera de entrada más baja y menos posibilidades de generar hostilidad virtual. Estas primeras experiencias de subir imágenes a Flickr, escribir borradores de artículos en Google Docs y juntar previamente material de investigación en hojas de cálculos, facilitan sus colaboraciones en Wikimedia y ofrecen primeras experiencias positivas y con impacto. Además, quienes organizan utilizan diferentes herramientas para buscar, tener acceso y recopilar material de investigación. En comunidades como la de Ghana, que luchan contra la falta de fuentes confiables sobre temáticas locales para citar en la creación de artículos, existe la necesidad de generar más fuentes mediante la digitalización y la colaboración con aliados/as como periodistas para poder generar contenido en las plataformas de Wikimedia.

**Dirección y monitoreo de actividades.** Las actividades se manejan con herramientas tanto externas, como Google Sheets, como internas de monitoreo. Una organizadora creativa le presentó a su club universitario el uso del Programs & Events Dashboard como una forma de monitorear su propio progreso en un concurso de edición, transformando el Dashboard en un marcador público. Igual que en el caso de las herramientas para enfoque y reclutamiento, las personas entrevistadas expresaron que esta categoría de

herramientas se debería fortalecer.

**Medición y seguimiento.** Observamos que las herramientas de medición y seguimiento se utilizan principalmente para obtener mediciones para los informes de la organización afiliada o para financiamiento de la Fundación. En general, nos manifestaron que estas mediciones no son muy relevantes para sus objetivos. Sin embargo, algunas personas ven el valor de las mediciones como una forma de mostrarle a la comunidad el impacto de su trabajo para mejorar la motivación o para evaluar si sus esfuerzos por mejorar prácticas fueron efectivos. Existe la oportunidad de ayudar a que las mediciones sean más relevantes para motivar participantes.

## Comunicación interna de los equipos

Una de las tareas más importantes de quienes organizan es facilitar la comunicación y colaboración interna de sus grupos. Al utilizar las herramientas mencionadas para alcanzar sus objetivos, organizadores/as utilizan diferentes métodos de comunicación, dependiendo de sus objetivos.

**Comunicación presencial.** Es muy valorada la capacidad de reunirse con una persona o con un grupo. Estas reuniones cara a cara son esenciales para construir una identidad propia, para generar un sentimiento de propósito compartido, para abordar problemas difíciles o para diseñar estrategias. Especialmente en lo que respecta al trabajo voluntario, donde muchas personas colaboran solas con horarios extraños e impredecibles, las reuniones presenciales ofrecen una forma de generar vínculos sociales que motivan a individuos y fortalecen a la comunidad. Estas convocatorias también pueden servir de apoyo y motivación para principiantes o colaboradores/as que no suelen participar por fuera de estas reuniones cara a cara. Después de estas reuniones, los equipos pueden lograr colaboraciones más enfocadas y constantes y dicen sentirse inspirados y empoderados.

**Canales virtuales colaborativos.** Muchos equipos se comunican solo a través de chats y canales de voz como Telegram o WhatsApp, videollamadas y correo electrónico para seguir comunicándose después de las reuniones en persona. Estos canales colaborativos y a menudo asincrónicos ayudan a la gente a organizar su trabajo mientras siguen con sus vidas ocupadas. Estos canales son útiles y efectivos, pero no ofrecen el ancho de banda para abordar problemas complejos ni tienen los beneficios emocionales de dar una sensación inspiradora, de realización o de comunidad, como las reuniones en persona.

**“La presencia física es muy importante. Te sientes que eres parte de un equipo. Es un sentimiento de pertenencia.”**

– **Organizador/a voluntario de Ghana**

**Espacios de trabajo colaborativos.** Para lograr que los proyectos avancen, los equipos utilizan espacios de trabajo colaborativos, ya sea Google Drive o una página de documento wiki. Estos espacios compartidos les permiten hacer aportes en un mismo lugar al que todo el grupo tiene acceso. Una persona que entrevistamos les decía a los/las principiantes que pensarán en los documentos que compartían en Google Docs y Sheets como “su oficina de Wikimedia,” incentivando a los/las participantes a mantenerlos limpios y organizados para el grupo.

Los tres ejemplos que siguen muestran cómo las mismas dos personas pueden necesitar usar diferentes tipos de comunicación para diferentes tareas.



Comunicación  
en persona

Canales  
virtuales colaborativos

Espacios de trabajo  
virtuales y colaborativos

LISTA COMPLETA  
DE EDICIONES



APOYO ENTRE  
MIEMBROS



REUNIÓN DE  
ESTRATEGIA



Casi todos los grupos que conocimos utilizan las tres formas de comunicación descritas arriba y necesitan de todo tipo de canales para ser efectivos. Como los canales virtuales y los espacios de trabajo colaborativos son gratuitos, y como la comunicación en persona a menudo implica ciertos costos, la comunicación presencial es el canal comunicativo que más necesita ser financiado. Espacios físicos, costos de transporte y tentempiés para las reuniones fueron los costos más mencionados que generan una barrera a la hora de reunirse en persona.

**RECOMENDACIÓN – Apoyar las actividades presenciales.** Las comunidades más nuevas dependen mucho de las convocatorias presenciales para consolidarse, crecer y tener un enfoque propio. En algunas culturas es más necesario reunirse cara a cara para establecer relaciones oficiales. En estas culturas, sería inteligente invertir en la estabilidad a largo plazo ayudando con los costos de transportes que implica construir vínculos colaborativos.

# CARGAS Y DESAFÍOS DE LAS PERSONAS QUE ORGANIZAN

Asumir un rol organizativo en el movimiento significa asumir muchos desafíos. Organizar implica la práctica constante de la búsqueda de consenso, motivación de voluntarios/as y resolución de problemas en muy poco tiempo. Algunos de estos desafíos son compartidos a nivel global y reflejan la naturaleza orgánica del movimiento. Otros son específicos de cada contexto y afectan especialmente a quienes realizan trabajo organizativo en países en desarrollo y otras regiones con desigualdad económica y social. Casi todas las personas que organizan llevan a cabo una importante labor emocional, asumiendo cargas que son difíciles de definir pero fundamentales para el éxito a largo plazo de su comunidad. Esta labor emocional se exagera cuando el trabajo se realiza voluntariamente, algo en general pobremente definido y poco reconocido. En estos casos, es más difícil encontrar normativas claras o apoyo para los desafíos.

Reconocer estos desafíos es el primer paso para abordar la fricción inherente al sistema de Wikimedia y poder involucrar y retener mejor a personas con talento organizativo. Resolver estos desafíos llevará tiempo y esfuerzo, y hará falta realizar el esfuerzo sostenido de escuchar y colaborar con organizadores/as de todo el mundo para encontrar soluciones.

## SECCIÓN 7. DESAFÍOS ESTRUCTURALES/SISTÉMICOS

En los diferentes lugares donde nuestros miembros organizadores están activos, oímos constantes informes sobre los siguientes desafíos comunes.

### Tiempo

Al ser una actividad voluntaria de la que dependen otras personas, el trabajo organizativo implica la constante donación de tiempo a largo plazo para poder llevar adelante proyectos, alcanzar objetivos y estar disponible para ayudar a la comunidad. Particularmente en los primeros estadios de la construcción de una comunidad, cuando la cantidad de personas organizadoras voluntarias es baja pero las tareas a realizar son muchas, se necesita un esfuerzo sostenido para que la comunidad crezca. Hallamos diferentes formas en las que se manifiesta el desafío de encontrar tiempo suficiente:

- **Períodos de disponibilidad, seguidos por falta de disponibilidad.** Algunas personas comienzan a realizar trabajo organizativo porque de pronto tienen tiempo libre; por ejemplo, pueden haber perdido un empleo y se encuentran con mucha disponibilidad. Los/as estudiantes universitarios/as tienen tiempo mientras estudian pero no después de graduarse. Sin embargo, cuando aparece un nuevo empleo o un/a estudiante se gradúa, el trabajo organizativo puede decaer ya que la persona debe priorizar las actividades lucrativas o importantes para su carrera.
- **Disponibilidad parcial o errática.** Algunas personas tienen disponibilidad a largo plazo, pero sólo los fines de semana o por las tardes o en momentos en que no están trabajando o cumpliendo obligaciones personales. Es un desafío llevar adelante el trabajo organizativo en estas

condiciones, especialmente cuando las personas tienen el deseo de cumplir sus compromisos con el grupo.

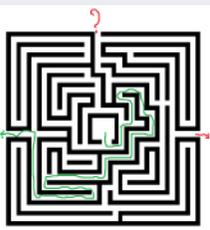
Puede suceder que potenciales organizadores/as con tiempo libre no se unan a una comunidad por temor a no poder cumplir el compromiso necesario. Comunidades como la argentina resuelven este problema generando una redundancia de roles, lo cual les ofrece más flexibilidad de tiempo a quienes organizan. El saber que hay más de una persona a cargo de una responsabilidad facilita que nuevos/as organizadores/as se incorporen al equipo. Además, el personal contratado del Capítulo de Argentina provee estabilidad a largo plazo para organizar y eso ayuda a las comunidades con disponibilidad variable.

### Abarcando varios ecosistemas

Las personas que organizan median constantemente entre diferentes sistemas y contextos para intentar alcanzar sus objetivos. Si bien conocen muy de cerca sus contextos locales y las necesidades de la comunidad que intentan construir, también deben alinear las expectativas de aliados/as locales, los requerimientos de la comunidad de Wikimedia y traducir el contexto de Wikimedia a su propia comunidad.

### Falta de claridad en el movimiento Wikimedia

Tanto organizadores/as principiantes como experimentados/as hablaron de falta de claridad dentro del movimiento como un elemento frustrante.



En los ejercicios de nuestras entrevistas, las personas que organizan tendieron a elegir esta imagen<sup>[13]</sup> para representar los días más desafiantes que tuvieron realizando labor organizativa para Wikimedia. A menudo hablaron de sentir una frustración constante por no saber cómo llegar a su objetivo.

Esta falta de claridad lleva a la falta de interés, ya sea porque se quedan esperando una respuesta de un/a Meta-Organizador/a u otra persona de la comunidad Wikimedia o porque dejan de intentar tras varios fracasos utilizando diferentes estrategias. Este desafío se puede dividir en varios componentes:

- **Falta de claridad por parte de la Wikimedia Foundation.**

- **Estrategia.** A Organizadores/as, especialmente Meta-Organizadores/as, les resulta difícil cumplir con la estrategia de la Fundación cuando ésta no ha sido bien articulada con la comunidad. “Es difícil cumplir con una estrategia cuando no hay ninguna”, dijo un/a Meta-organizador/a. Quienes organizan también intentan interpretar señales de la Fundación, como los requisitos de mediciones en los informes, para deducir la estrategia que la Fundación quiere en un intento de alinearse con el movimiento mayor.
- **Apoyo.** Los/as Organizadores/as no saben qué tipo de ayuda tienen disponible por parte de la Fundación, o a quién contactar si necesitan ayuda. Sin información clara sobre el apoyo, hacen conjeturas sobre la Fundación y sobre qué tienen a su disposición. Por ejemplo, una persona intentó manejar una situación de acoso y atención indebida por sí mismo/a en lugar de contactar a la Fundación, porque dio

por supuesto que la Fundación estaría muy ocupada. Por otro lado, otro/a organizador/a que recibió apoyo de un equipo de la Fundación dio por supuesto que ese equipo estaba preparado para invertir estratégicamente más esfuerzos y se sintió decepcionado/a cuando se le dedicó menos tiempo del esperado.

- **Falta de claridad en las expectativas organizativas.** Cuando no hay normativas ni estructuras definidas ni comprendidas, las personas organizadoras se encuentran luchando en soledad para decidir su siguiente paso o sus responsabilidades respecto de la comunidad. Una organizadora argentina no sabía si debía invitar a todas las personas que le pidieron que contactara para una editatón o si excluir a un presentador porque se rumoreaba que había acosado a otra persona de la comunidad. Sin normativas, capacitación ni comprensión de las expectativas y reglas de la comunidad, la organizadora se sintió sin apoyo. Este es un ejemplo de muchas pequeñas decisiones que deben tomar los/as organizadores/as suponiendo qué debería suceder, sin tener un conocimiento que los/as empodere.
- **Falta de visibilidad dentro de la red del movimiento.** Incluso organizadores/as locales relativamente aislados/as sienten que en algún lugar hay otra persona organizando y pasando por experiencias similares que, si se compartieran, podrían servir de inspiración mutua. Quienes organizan tienen mucha curiosidad sobre cómo hacen otras comunidades para alcanzar el éxito y desearían poder conectarse y aprender de otros/as, pero esta información es difícil de encontrar y los espacios para conectarse no son muy conocidos.
- **Falta de ayuda virtual clara.** Las personas entrevistadas nos dijeron que si bien tienen disponible cierta ayuda virtual, ésta no es accesible. Los

<sup>13</sup> Imagen de Naowen (CC-BY-SA 4.0)

recursos virtuales de Wikimedia para organizadores/as son difíciles de encontrar y quienes los necesitan dependen de que otros/as les digan dónde están. Para recibir ayuda, las personas organizadoras se apoyan mucho en canales de comunicación informales que son externos a Wikimedia, o en Meta-Organizadores/as que suelen estar ocupados/as y son difíciles de localizar. A veces, basta señalarles un recurso online para reenergizar y reactivar a organizadores/as estancados; en muchos casos, se necesitan instrucciones detalladas y videos tutoriales para poder revincular a una persona y no hacerla sentir más sobrecargada o desvinculada.

- **Falta de claridad en las políticas y procesos de la comunidad virtual.** Tanto quienes tienen experiencia editando como quienes son principiantes en Wikimedia se encontraron con políticas y procesos de la comunidad que ralentizaban o sumaban obstáculos a su trabajo, o desalentaban a otras personas de participar después de eventos de edición. Esto incluye procesos como consultas de borrado, reglas de comunidad como artículos sin relevancia aparente y el proceso para cambiar normativas. Estos desafíos son especialmente evidentes cuando se trabaja con conocimiento marginado, porque las reglas y prácticas de comunidad no tienen en cuenta las diferencias de contextos, por ejemplo, un caso de aplicación de políticas de verificabilidad para borrar contenido ghanés porque las publicaciones virtuales ghanesas no se parecen a las fuentes occidentales.

**“Seguramente en algún momento de los próximos 200 años hubiera logrado encontrar esta información, parte de la cual estaba enterrada en medio de un artículo Wiki de 50 páginas.”**

**– Organizador/a del movimiento**

## Apoyo insuficiente

Como quienes organizan reciben muy poca capacitación estructurada y por los problemas de claridad arriba mencionados, estas personas a menudo necesitan ayuda informativa o emocional. Los/as organizadores/as que recurren a los canales de ayuda no suelen encontrar lo que necesitan. Las personas organizadoras contratadas por la Fundación o sus organizaciones afiliadas se sienten sobrecargadas con los pedidos de ayuda de la comunidad. Con frecuencia establecen prioridades respecto de los pedidos que reciben, lo cual hace que los pedidos no priorizados queden sin resolver. Como resultado, el movimiento Wikimedia no aprovecha al máximo el tiempo y la energía de los/as voluntarios/as: las personas organizadoras que no reciben ayuda se estancan o se desalientan esperando respuestas.

## Insularidad del movimiento Wikimedia

La propia cultura del movimiento Wikimedia representa un obstáculo para muchas personas organizadoras. El conteo de ediciones genera una fuerte “meritocracia” y una jerarquía informal. Los miembros de la comunidad que se atrincheran representan un desafío para nuevos/as editores/as, personas organizadoras y comunidades. La reputación y el reconocimiento dependen de la meritocracia del ámbito Wiki y sus estructuras asociadas, y los aportes de quienes organizan no siempre son reconocidos por las comunidades establecidas. La repetida frase “Wikipedista se nace, no se hace” supone un sentido de exclusividad inherente a la comunidad Wikimedia en la que a muchas personas no se les permite crecer.

Las personas entrevistadas afirmaron que este modelo de participación exclusiva puede generar un ambiente hostil que aleja a la gente. Organizadores/as de comunidades globales análogas y Meta-Organizadores/as hablaron de la construcción de estrategias que premian intencionalmente otro tipo de contribuciones y aplacan situaciones en las que miembros

entusiastas y con mayor experiencia imponen expectativas meritocráticas a los/las principiantes. La desarrolladora del software de código abierto, Coraline Ada Ehmke, describe esto como el “[Mito Deshumanizador de la Meritocracia](#)”, según el cual las comunidades del software de código abierto refuerzan dinámicas de desigualdad y exclusión que impiden el crecimiento.

## Idioma

Al ser un movimiento internacional, Wikimedia se enfrenta al desafío de encontrar idiomas en común para una participación en igualdad de condiciones. Estos desafíos idiomáticos se manifiestan de diferentes formas:

- **Plataformas y herramientas de Wikimedia.** Si bien alguna información e interfaces de Wikimedia están traducidas a varios idiomas, no todo está traducido, lo cual implica que solo quienes entienden inglés pueden aportar en igualdad de condiciones en las plataformas de Wikimedia como Wikimedia Commons, Meta, y Wikidata.
- **Eventos de Wikimedia.** Como muchos eventos internacionales de Wikimedia se llevan a cabo en inglés, las personas que asisten a estos eventos sienten que solo pueden participar al máximo de sus posibilidades si hablan inglés de forma fluida.

**¿Traducir o participar?** Un organizador argentino aprendió inglés como segunda lengua y lo habla fluidamente. Esta habilidad le ha permitido participar y aprender en Wikimania y en hackatones internacionales. Sin embargo, otras personas de América Latina dependen de él para que les traduzca. Así, el organizador se encuentra tironeado entre su deseo por aprovechar al máximo su propia experiencia en el evento y ayudar a que otros hablantes de español puedan aprovechar el evento como él.

- **Elegir un idioma por una cuestión de alcance.** Algunas personas eligen participar en inglés, incluso si no es su lengua materna, porque es un idioma de internet y el contenido en inglés le llega a más gente. Esto también se aplica a aportes online y a propuestas de proyectos en los que las personas organizadoras esperan retroalimentación.
- **Disponibilidad de la información en internet.** La centralidad del inglés es un problema que no solo atañe a Wikimedia. El inglés es el idioma más utilizado en internet. Esto significa que más de la mitad de las páginas principales más visitadas en la World Wide Web están en inglés y un cuarto de la población de internet habla inglés.<sup>[14]</sup> Los/las participantes que entienden bien inglés afirman que tienen acceso a más recursos virtuales para poder llevar a cabo su trabajo en Wikimedia cuando buscan información en inglés en internet.

## Acceso a los recursos

Además de gestionar un grupo de personas, los/as organizadores/as están constantemente buscando oportunidades de nuevos recursos. Estos recursos le ofrecen a su comunidad un lugar de encuentro, electricidad, comida y bebidas para los/las voluntarios/as e información. Quienes organizan deben estar atentos/as a la posibilidad de encontrar nuevas alianzas o financiamiento que puedan ayudar a su comunidad a alcanzar sus objetivos.

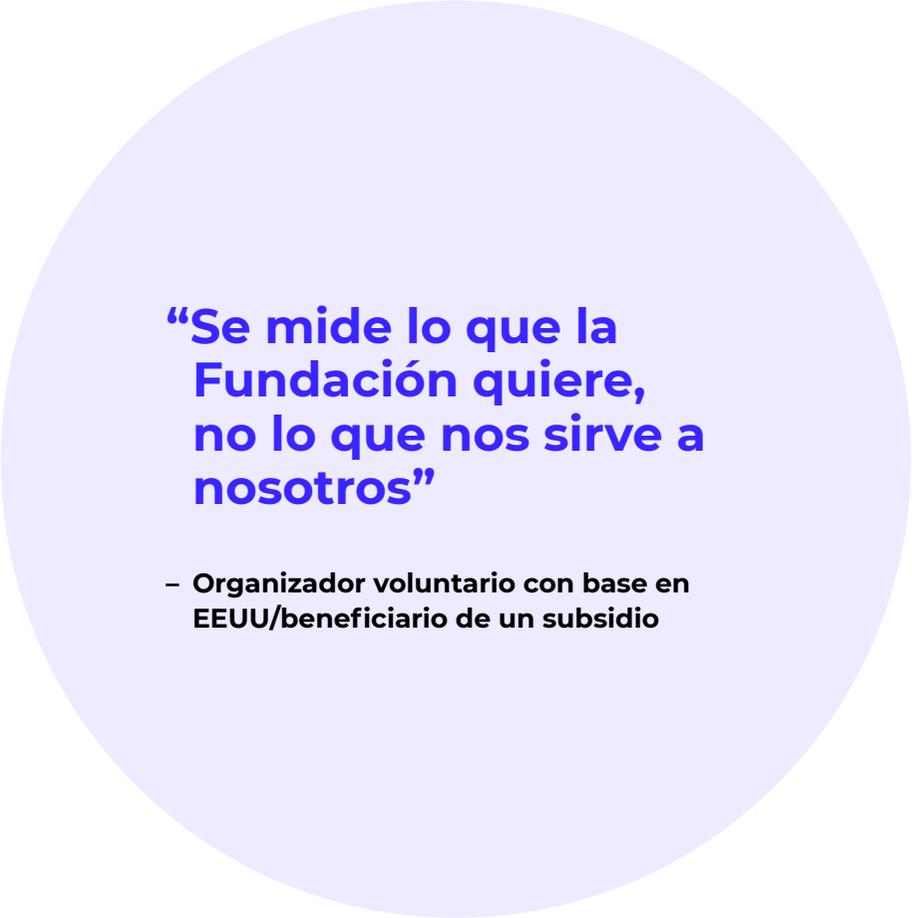
## Gestión de subsidios

Para quienes organizan es muy estresante la interacción con la Wikimedia Foundation en relación a la gestión de subsidios. Si bien siempre se necesita financiamiento, la cantidad de trabajo que conlleva conseguir aportes económicos a través del proceso de solicitud de subsidios de Wikimedia a

<sup>14</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Languages\\_used\\_on\\_the\\_Internet](https://en.wikipedia.org/wiki/Languages_used_on_the_Internet)

veces no les parece proporcional a la cantidad de ayuda que reciben. Los informes de finanzas, una actividad no remunerada, ocupa tiempo de los/as voluntarios/as que se podría usar en otras actividades de Wikimedia. Cuando las mediciones no se alinean con los objetivos de quienes organizan, esto también genera frustración. Algunas personas no terminan de entender por qué se han elegido o priorizado algunos tipos de mediciones.

Varias personas dijeron que en ocasiones han preferido evitar pedir financiamiento a la Wikimedia Foundation y buscar otras formas de financiamiento con las que sea más fácil trabajar, como las oficinas locales de organizaciones no gubernamentales internacionales.



**“Se mide lo que la  
Fundación quiere,  
no lo que nos sirve a  
nosotros”**

**– Organizador voluntario con base en  
EEUU/beneficiario de un subsidio**

## SECCIÓN 8. RIESGOS Y CARGAS PERSONALES

Además de superar los desafíos estructurales arriba descrito, quienes organizan también se encuentran asumiendo riesgos y cargas personales en su rol como voluntarios o voluntarias.

### Esfuerzo emocional<sup>[15]</sup>

El trabajo organizativo exitoso implica un constante esfuerzo emocional. Organizadores y organizadoras deben mantener el bienestar emocional de su comunidad para que las personas participen de forma involucrada y productiva. Las personas organizadoras saben que su recurso más valioso es el tiempo del voluntariado y trabajan mucho por construir un ambiente grupal que funcione y sea saludable.

Las personas organizadoras no solo lidian con cuestiones logísticas y desafíos sistémicos, sino que deben tener habilidades sociales para prestar atención a las necesidades de su comunidad de voluntarios y voluntarias, anticipar conflictos y mediar ante diferencias que surjan. Puede suceder que los/as voluntarios/as se sientan desmoralizados/as por contratiempos personales o profesionales y quienes organizan deben intervenir, mediando y dando consejos. Puede suceder que editores y editoras principiantes encuentren sus artículos atacados o borrados, y personas organizadoras con más experiencia deben defender su trabajo o apoyar a otros/as editores/as para hacer cambios antes de que la situación se complique aún más.

Depender de la pasión de voluntarios y voluntarias es un arma de doble filo. Si bien la pasión logra que la gente dedique más tiempo y energía, también es una receta para un eventual agotamiento a menos que las personas sepan

**“Organicé muchas actividades, hasta acá llegué. Es imposible mantener este nivel de actividad de tener una carrera profesional y hacer trabajo voluntario. Hago lo que puedo. Tengo que racionar mi energía.”**

– **Organizadora de actividades de Género**

administrar su energía. Además, voluntarios y voluntarias con pasión y perseverancia que no siempre están de acuerdo con quienes organizan pueden generar interacciones negativas persistentes y repetidas.

Muchas personas organizadoras contratadas se hacen deliberadamente tiempo y espacio en sus agendas para que los voluntarios y las voluntarias les expresen sus preocupaciones y frustraciones y poder trabajar en eso. Se acercan a voluntarios/as que tienen problemas, se juntan a tomar café y tener conversaciones informales, organizan reuniones de forma regular y encuentran otros métodos para monitorear y mantener la salud emocional de las personas con las que trabajan. A menudo manifiestan frustración por la falta de reconocimiento de este aspecto de su trabajo, incluso cuando lo priorizan por el impacto que puede tener a la hora de retener y reenergizar a otras personas organizadoras.

<sup>15</sup> Si bien organizadores/as de muchas regiones mencionaron el esfuerzo emocional como un componente de su trabajo, la noción de qué califica como “esfuerzo emocional” varía de una cultura a otra. Por ejemplo, nuestros socios en la investigación en Ghana y Argentina afirmaron que estos conceptos no se entienden muy bien ni se discuten en contextos públicos muy amplios.

## Reconocimiento y validación

Cuando la comunidad más grande no reconoce ni valida la constante contribución de tiempo y esfuerzo, se produce el agotamiento y la desvinculación. En Wikimedia, igual que en comunidades análogas que entrevistamos, es necesario que las redes de voluntarios y voluntarias vean reconocidos sus esfuerzos, que se escuchen sus preocupaciones y que se reconozca su existencia como un componente importante de la comunidad. En el ámbito informal y desestructurado de Wikimedia, los voluntarios y las voluntarias luchan por lograr atención y reconocimiento y sienten que “le hablan a la pared” de Wikimedia. La desigualdad respecto de quién obtiene reconocimiento genera tensión entre voluntarios/as y comunidades. El personal contratado de Wikimedia nos ha dicho que, con el correr del tiempo, los voluntarios y las voluntarias se van por la frustración de no haber sido nunca reconocidos/as o escuchados/as.

### **Reconocimiento a voluntarios/as en organizaciones análogas.**

Al aprender sobre organizaciones análogas con voluntariado, nos encontramos con enfoques innovadores para abordar la necesidad de reconocimiento. Desde ofrecer “horario de atención” abierto y constante hasta sistemas transparentes para la recepción de retroalimentación o ceremonias anuales de reconocimiento, las organizaciones exitosas han desarrollado formas de reconocer y validar las experiencias de sus voluntarios/as.

## Sorteando entornos hostiles

Algunas personas organizadoras aceptan la exposición personal como parte de su trabajo. En Argentina, para muchos/as activistas el lidiar con

personas y entornos hostiles no se limita al contexto de Wikimedia, sino que es parte de su lucha diaria en pos de la justicia y la representación. En sus comunidades activistas y de Wikimedia se sienten cómodos/as al poder compartir la tarea de proteger y apoyar a otros/as activistas. Para otras personas organizadoras, la hostilidad puede provenir directamente de su trabajo con Wikimedia. El carácter público de Wikimedia expone a quienes organizan a otras personas que pueden no estar de acuerdo con su labor.<sup>[16]</sup>

---

16 En las entrevistas tuvimos varios ejemplos que decidimos no publicar por cuestiones de privacidad.

## SECCIÓN 9. DESAFÍOS CONTEXTUALES POR FUERA DEL CONTROL DE WIKIMEDIA

Los organizadores y las organizadoras trabajan en diferentes contextos globales y sociales y deben traducir las necesidades del movimiento en estrategias efectivas para su situación local. Quienes trabajan en contextos menos estables se enfrentan a desafíos aún mayores. Estas personas tienen que hacer el esfuerzo doble de lidiar con desafíos por fuera de su control mientras que deben justificar sus pedidos de acuerdos igualitarios a la comunidad Wikimedia. Por ejemplo, organizadores/as de Ghana manifestaron frustración por tener que defender sus gastos en transporte y en otras cuestiones del espacio, como conexión a internet o routers, cuando miembros de la comunidad que viven en el norte global hicieron comentarios al respecto en las páginas meta para subsidios.

### Inestabilidad política

Al intentar construir comunidades en entornos políticamente inestables puede resultar más difícil lograr relaciones y alianzas a largo plazo con instituciones gubernamentales o patrocinadas por el gobierno. Bibliotecas, museos y ministerios a menudo no tienen el poder para tomar decisiones. Caprichos políticos ponen obstáculos en los caminos para construir alianzas y cuando después de mucho esfuerzo se logra una decisión, ésta puede cambiar repentinamente cuando otro partido asume el poder.

### Inestabilidad o necesidad económica

En situaciones de inestabilidad económica, en las que los ingresos escasean o son irregulares, la posibilidad de realizar trabajo organizativo se

“Dada la oportunidad, elegirían un trabajo remunerado porque tienen que sobrevivir.”

– Meta-Organizador/a de Wikimedia

convierte en un privilegio exclusivo de personas con la capacidad económica de hacer trabajo no remunerado. La necesidad de ganarse la vida hace que algunas personas deban abandonar la labor organizativa o que organicen con la esperanza de conseguir un empleo remunerado.

Quienes reciben financiamiento desde Estados Unidos prestan mucha atención a la tasa de cambio entre el dólar y su moneda local, y están pendientes de la inflación de su propia moneda. Las solicitudes de subsidios a veces deben duplicar su valor por la inflación de la moneda local. En Argentina, donde la tasa de inflación alcanzó el 48% en 2018<sup>[17]</sup>, los subsidios aprobados a principios de ese año, ya no cubrían los gastos previstos cuando llegó fin de año.

“¿Tienes una chambita?”<sup>[18]</sup> En Ghana escasean los empleos de oficina para personas universitarias. Muchas personas se las arreglan con varios empleos informales o de media jornada para llegar a fin de mes. En la jerga ghanesa, hablan de muchas “chambas” para lograr diferentes fuentes de ingresos. Dada esta situación, muchos voluntarios y muchas voluntarias de Ghana también están motivados/



<sup>17</sup> <https://www.reuters.com/article/us-argentina-economy-oecd/argentina-inflation-rate-will-slow-to-about-34-percent-this-year-oecd-idUSKCN1R82IS>

<sup>18</sup> Foto de Abbey Ripstra, Wikimedia Foundation

as por un fuerte deseo por encontrar un empleo, y el acceso a las redes de trabajo u oportunidades internacionales son muy codiciados. Por ejemplo, una persona organizadora local está comenzando a recibir subsidios para contratación de otros proyectos del software de código abierto y entonces está dedicando sus esfuerzos profesionales y de voluntariado hacia esa plataforma y abandonando Wikimedia.

## Infraestructura débil

Las personas que realizan trabajo organizativo en regiones del mundo con infraestructura débil se enfrentan a obstáculos que quienes viven en el mundo desarrollado no tienen. Estos incluyen:

### Acceso a internet.

- **Internet lenta y cara.** Si bien la mitad de la población del mundo tiene acceso a internet, gran parte de ese acceso es de baja calidad, irregular y con un costo muy alto. Según un informe realizado por Alliance for Affordable Internet, las regiones en las que la gente paga más por banda ancha móvil (en relación al salario mensual) son también las que tienen velocidades de descarga más bajas. Mientras que Estados Unidos y Europa disfrutan de conexiones a internet relativamente rápidas y a precios accesibles, en países del continente africano las conexiones a internet son más lentas y a precios más altos. Si bien existe internet, en muchas zonas es inefectiva e imposible de pagar<sup>[19]</sup>. En un entorno como este, es más difícil para quienes organizan hacer su propio trabajo online y además incentivar a sus comunidades a que utilicen sus costosos paquetes de internet para editar. Además, acceder a materiales de capacitación por banda ancha o asistir a sesiones de videos puede resultar difícil y costoso.

- **Internet poco confiable.** Tanto en Argentina como en Ghana, los/as organizadores/as crearon contenido offline, a veces escrito en un papel, para eludir los problemas de internet que pueden generar interrupciones en su trabajo.
- **Muchas personas con una misma IP.** Cuando se arman puntos de WiFi móvil en Argentina o Ghana, o se intenta utilizar IPs institucionales para llevar a cabo una editatón, se encuentran con que muchas ediciones son atribuidas a la misma IP, lo cual genera que se marquen o borren ediciones, o incluso que algunas personas nuevas hayan sido expulsadas.

### Energía poco confiable.

En regiones en desarrollo, la infraestructura energética no es suficiente para todo el mundo. En Ghana, este problema de cortes de energía persistentes e impredecibles es conocido como dumsor<sup>[20]</sup>. La electricidad se corta de forma intermitente, interrumpiendo el acceso a internet y trayendo más obstáculos a quienes organizan.

### Transporte.

Realizar trabajo organizativo para Wikimedia lleva mucho más tiempo cuando la infraestructura de transporte es débil. El acceso a ciudades capitales como Buenos Aires y Accra es limitado a causa de la débil infraestructura de transporte, lo cual implica más obstáculos para quienes viven lejos de la capital y quieren colaborar con la comunidad central, asistiendo a editatones u otros eventos. En Ghana, el transporte público en camionetas tipo autobuses llamadas “tro tros” no tiene horarios establecidos y solo salen de la estación cuando están llenas, por lo que se puede estar esperando durante horas.

<sup>19</sup> <https://a4ai.org/mobile-broadband-pricing-data/>, <https://internethealthreport.org/2019/the-worlds-slowest-internet-is-the-least-affordable/>

<sup>20</sup> <https://en.wikipedia.org/wiki/Dumsor>

## Entorno de financiamiento débil

Estados Unidos y Europa tienen entornos de financiamiento relativamente potentes en comparación con el resto del mundo: familiaridad con los procesos para solicitar subsidios, profesionalización del trabajo sin fines de lucro, procedimientos de rendición de cuentas que en general son comprendidos y aceptados, y organizaciones filantrópicas que son nativas del país en el otorgan financiamiento. Algunos países en desarrollo como Indonesia también tienen esto, impulsado por financiamiento y esfuerzos internacionales que han hecho crecer al sector sin fines de lucro profesional que comprende las necesidades y normativas del mundo de los subsidios. En Ghana y en Argentina, las organizaciones de caridad locales están menos desarrolladas que en Estados Unidos<sup>[21]</sup>, y el sector sin fines de lucro no está muy desarrollado. Por esto, es más difícil que quienes organizan en estos países tengan conocimientos para competir con otras comunidades que tienen una comprensión más innata de cómo trabajar con subsidios y cómo comunicarse con quienes proveen el financiamiento.

## Poco trabajo voluntario y activismo

Cada cultura construye sus propias expectativas y reglas en torno a los ideales del trabajo voluntario y el activismo.<sup>[22]</sup> La gente participa en actividades voluntarias por motivaciones altruistas, utilitarias y sociales que varían mucho de una región a otra. Organizadores/as que trabajan en contextos en los que el trabajo voluntario y el activismo no es la norma tienen más dificultad para atraer personas a sus comunidades. En especial quienes organizan en África encuentran baja resonancia con el concepto de trabajo voluntario por razones altruistas o sociales y tienen que recurrir a beneficios utilitarios para atraer miembros a su comunidad. Por ejemplo,

ofrecen premios materiales, capacitación y oportunidades de progreso profesional como cartas de referencias. Además, el trabajo voluntario que sí conocen en Ghana es para cubrir necesidades básicas o sociales; no es muy común realizar trabajo voluntario para producir conocimiento. Sin embargo, en Argentina, para construir su comunidad, las personas organizadoras sí pueden recurrir a los ideales altruistas del trabajo voluntario que se encuentran en una cultura vibrante de activismo social.

21 [https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf\\_wgi2018\\_report\\_webnopw\\_2379a\\_261018.pdf](https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf_wgi2018_report_webnopw_2379a_261018.pdf)

22 [https://www.researchgate.net/publication/227005716\\_Cultural\\_Values\\_and\\_Volunteering\\_A\\_Cross-cultural\\_Comparison\\_of\\_Students'\\_Motivation\\_to\\_Volunteer\\_in\\_13\\_Countries](https://www.researchgate.net/publication/227005716_Cultural_Values_and_Volunteering_A_Cross-cultural_Comparison_of_Students'_Motivation_to_Volunteer_in_13_Countries)

## SECCIÓN 10. DESAFÍOS CONTEXTUALES INFLUENCIADOS POR WIKIMEDIA

Muchos de los desafíos detallados en la sección anterior son difíciles de influenciar de forma directa o de involucrarse desde la perspectiva del movimiento excepto a través de adaptaciones justas. La comunidad Wikimedia tiene la capacidad y la experiencia para construir espacios y formas de apoyo que ayuden a superar desafíos contextuales relacionados con el idioma, el contexto tecnológico y entornos de acceso al conocimiento:

### Equidad idiomática

Además de los desafíos generales relacionados con el idioma que describimos previamente, hay otras barreras para la equidad idiomática. Esto se hace especialmente evidente en dos tipos de situaciones idiomáticas:

- A las personas que están intentando preservar su idioma local les cuesta encontrar fuentes o especialistas lingüísticos que puedan colaborar en el desarrollo de una nueva Wiki. En muchos contextos, quienes tienen fluidez en el idioma local pertenecen a una generación mayor que no tiene las habilidades técnicas para colaborar con Wikimedia. También es un obstáculo la ausencia de teclados adaptados al idioma nativo. Sin embargo, el contexto local también hace que la creación de contenido sea más fácil, ya que las Wikis de idiomas relativamente más pequeños generan entornos de edición más amigables en los que las diferencias se pueden negociar personalmente entre personas que se conocen entre sí.
- Las comunidades emergentes tienen diferentes desafíos de equidad idiomática al participar de Wikis más grandes. En Ghana, el idioma oficial es el inglés, y la mayoría del trabajo en Wikimedia se realiza en inglés. Sin embargo, las personas ghanesas que recién se incorporan como editores o editoras a la Wikipedia en inglés suelen encontrar el ambiente hostil y poco receptivo de sus perspectivas y necesidades. Casi todas las personas

que entrevistamos que habían creado artículos hablaron de experiencias negativas cuando esos artículos fueron discutidos o borrados en sus primeros intentos. Varios episodios de borrado de páginas fueron a causa de baja calidad o violaciones a los estándares de la comunidad y eso pone en evidencia la necesidad de una mayor capacitación en relación a las políticas y estándares de edición de Wikimedia.

### Contexto social en relación a la adopción de tecnología

En zonas rurales de Argentina y en muchas partes de Ghana, y en los contextos de organizadores/as que viven más alejados/as, a menudo no existe el conocimiento necesario para utilizar y tener acceso a la tecnología. La mayoría de las personas organizadoras que conocimos tienen grandes habilidades tecnológicas, pero hablaron de tener que “volver a los conceptos básicos” cuando trabajan con nuevos miembros de la comunidad. Algunas barreras con las que se encuentran son:

- **Habilidades informáticas básicas.** Los/as Organizadores/as de Wikimedia en entornos de bajo nivel tecnológico deben ayudar a los/as participantes de los eventos enseñándoles habilidades básicas como la utilización del mouse o el teclado, el navegador de internet, las interfaces WYSIWYG y la escritura en computadora.

“En zonas rurales, los educadores no quieren que los estudiantes toquen los ordenadores por miedo a que los rompan. Solamente pueden aprender la teoría.”

– Organizador/a rural de Ghana

- **Cultura de la Información de Internet.** En países donde el acceso a internet es relativamente reciente, la gente no piensa que en internet se puede acceder a información. A diferencia de lo que sucede en contextos sociales europeos y norteamericanos, donde la búsqueda en internet es una habilidad y una actividad que atraviesa a la sociedad, muchas personas organizadoras en países donde internet es algo emergente deben enseñar lo básico sobre la búsqueda de información en internet: formular preguntas efectivas en los buscadores, evaluar la confiabilidad de las fuentes y navegar por páginas web buscando información. Esta brecha también fue identificada en el estudio sobre [Nuevos/as Lectores/as](#) y en la pre-investigación sobre la [dirección estratégica del movimiento Wikimedia](#), y está relacionada a prioridades de alfabetización digital más complejas descritas por organismos internacionales como la [UNESCO](#) y la [Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecas](#).
- **Disponibilidad de tecnología.** Organizadores/as afirmaron no tener acceso a toda la tecnología que necesitan para organizar (por ejemplo, tener que comprar o pedir prestadas computadoras, routers o puntos de acceso para WiFi). También mencionaron grandes disparidades entre diferentes entornos de edición y contribución en los teléfonos móviles, que son más comunes, y en las notebooks, que son menos habituales y máspreciadas. Especialmente en Ghana, los miembros de la comunidad dijeron que deben pedir prestadas computadoras y notebooks de amigos o familiares para poder editar u organizar actividades.

## Contexto del Conocimiento

Muchas de las actividades y modelos de Wikimedia para reunir y compartir conocimiento fueron desarrollados en contextos europeos y norteamericanos, donde existen fuertes tradiciones públicas e infraestructura de consumo, creación y difusión de conocimiento. Organizadores/as de otros contextos han desarrollado estrategias para

adaptarse a este modelo extranjero. Estas diferencias en el contexto de conocimiento incluyen:

- **Modelo educativo.** Culturas educativas que incentivan el aprendizaje de libros por repetición o memorización y aceptan las narrativas aprendidas sin cuestionarlas no apoyan el deseo público de involucrarse en la creación de conocimiento. Quienes realizan trabajo organizativo junto a educadores de Ghana o de ciertas partes de Argentina afirmaron haberse encontrado con barreras de estilos educativos, en los que los/as educadores/as son dictatoriales y no incentivan, o a veces desalientan activamente la investigación y el aprendizaje independiente. Esta falta de habilidades para el pensamiento crítico genera entornos más desafiantes para los/as organizadores/as que quieren construir comunidades de creación de conocimiento en Wikimedia.
- **Alfabetización informática.** Los organizadores y las organizadoras utilizan diferentes estrategias para enseñarles a colaboradores/as principiantes y miembros del público una serie de habilidades básicas de alfabetización informática, como evaluar de materiales de investigación y aprender cómo interpretar la calidad de una fuente de información. Las personas organizadoras de Ghana explicaron que ellas mismas adquirieron esas habilidades informáticas gracias a sus contribuciones en Wikipedia, lo cual las ayuda a comprender los desafíos que atraviesan participantes nuevos/as que tienen que aprender estas habilidades. En Argentina, hay una mayor conciencia y crítica de las fuentes de información. Algunas personas organizadoras de Argentina fueron motivadas activamente al cuestionar información en foros públicos. Allí organizan con el propósito de exponer a los/as participantes a la forma en que Wikipedia sortea diferentes opiniones sobre un mismo tema.

- **Fuentes publicadas y digitales.** Muchas de las personas que entrevistamos manifestaron frustración por los requisitos de verificabilidad y fuentes confiables de las Wikipedias más consolidadas, en parte porque el acceso a fuentes publicadas en y sobre sus contextos son más limitadas. Por ejemplo, en Argentina, donde trabajan muchas editoriales que distribuyen a toda América Latina, no se ha digitalizado mucho material de fuentes históricas, y las fuentes publicadas que están digitalizadas suelen favorecer conocimiento y perspectivas sobre la región de la capital. Es importante trabajar con periodistas y activistas en la publicación de fuentes digitales para generar material que contribuya con Wikimedia. En Ghana, la industria editorial es relativamente débil y quienes organizan afirman que todavía prevalecen formas de transmisión oral del conocimiento, como la narración oral y la radio. Cuando se publican digitalmente en fuentes virtuales, la credibilidad de esas fuentes a menudo es cuestionada por colaboradores/as de la Wikipedia en inglés, que están acostumbrados/as a otros patrones de información confiable.
- **Acceso a bibliotecas.** En Ghana y en muchas partes de Argentina, el acceso a bibliotecas es muy limitado. Por ejemplo, [Ghana \(con una población de ~28 millones en 2017\) informó tener ~280 bibliotecas](#), según el mapa mundial de bibliotecas de la Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecas. En comparación, Australia tenía 4 millones menos de habitantes en 2017 y [afirmó tener 13.469 bibliotecas](#). En la misma línea, Argentina (con una población de 44 millones en 2017) [informó tener 2425 bibliotecas](#) mientras que, con una población de 46 millones, [España dijo tener 25.289 bibliotecas](#). Incluso pudiendo haber bibliotecas desconocidas en Argentina y Ghana, las brechas de acceso son muy diferentes respecto de contextos con comunidades de Wikimedia muy consolidadas y las disparidades también existen a otros niveles: muchas bibliotecas de Ghana o la Argentina rural no tienen tecnología, acceso a internet ni muchos de los servicios ni el personal que tienen las bibliotecas de entornos con más recursos.

“La documentación realizada en el extranjero (para 1Lib1Ref) dice que hay que encontrar bibliotecas públicas y organizar eventos allí, pero eso presupone que las bibliotecas tienen internet. Siempre hay que pensar en qué hay que poner sobre la mesa para realizar el trabajo voluntario. El trabajo voluntario debe ser contextualizado y basado en a qué tenemos acceso aquí. La forma en que nos dicen cómo trabajar tiene que ser traducida a un lenguaje que tenga que ver con el lugar donde está la gente.”

– Organizador/a de Costa de Marfil

# PRINCIPIOS ORIENTADORES Y ACCIONES

Para construir un movimiento más fuerte y más igualitario, recomendamos dos estrategias para el crecimiento del equipo de Organizadores/as del Movimiento y una para fomentar su involucramiento y retención. En primer lugar, diseñar experiencias catalizadoras para hacer que la gente avance por el camino del trabajo organizativo, preparando a más personas que ya formen parte de la comunidad de Wikimedia para la labor organizativa. En segundo lugar, ir más allá del activismo de Wikimedia y desarrollar formar para motivar y atraer activistas de todo el movimiento “Abierto” y de movimientos sociales y medioambientales. Y finalmente lo más importante: trabajar por la retención de Organizadores/as prestando atención a los factores que afectan su involucramiento. Incentivando su motivación para

organizar y reduciendo los desafíos a los que se enfrentan, podremos retener e involucrar mejor a personas que de otra forma abandonarían el movimiento.

Para aumentar la participación de potenciales personas organizadoras y mejorar la efectividad e involucramiento de organizadores y organizadoras que ya están en actividad, recomendamos una estrategia de tres puntas.

## RECORRIDO HACIA EL TRABAJO ORGANIZATIVO

## TRABAJO ORGANIZATIVO



Las estrategias 1 y 2 se enfocan en el aumento del flujo de nuevas personas organizadoras que ingresan al movimiento.

**Estrategia 1: Impulsar a la comunidad Wikimedia existente a organizar, diseñando experiencias catalizadoras que incentiven a la gente a comprometerse con el trabajo organizativo.**

Muchas de las **experiencias catalizadoras** antes descritas se pueden generar intencionalmente con programas y actividades llevadas a cabo por organizadores/as individuales, comunidades o la propia Wikimedia Foundation. Recomendamos construir prácticas para:

- Impulsar a miembros existentes de la comunidad a invitar a sus contactos personales a integrarse a la comunidad.
- Crear oportunidades para que personas organizadoras con más experiencia inviten a organizadores/as principiantes a participar en la organización de actividades.
- Eventos y experiencias de aprendizaje dirigidas intencionalmente a diferentes públicos en diferentes **estadios** de su camino en el trabajo organizativo.
- Generar comunicaciones más consistentes que ayuden a lectores/as y editores/as a superar los **primeros 5 estadios de la participación** en la experiencia organizativa de la comunidad Wikimedia.



**Estrategia 2: Invertir en la alineación de gente externa al movimiento para aumentar la participación de personas organizadoras invitadas.**

Enfocarnos meramente en el camino orgánico de personas que se convierten en organizadoras después de colaborar virtualmente y participar en la comunidad puede generar wikimedistas apasionados y experimentados pero nos perderíamos la oportunidad de aprovechar redes de activistas y pasiones idealistas ya existentes que podrían contribuir a los objetivos de diversidad e equidad de la Fundación. Al alinearnos con las motivaciones de Organizadores/as activistas que trabajan fuera del movimiento y demostrarles la relevancia de Wikimedia para alcanzar sus objetivos, podemos aprovechar la energía, la experiencia y las redes de trabajo de personas que ya hacen trabajo voluntario.



El principio orientador para la Estrategia 2 le ofrece a las personas una **razón para convertirse en Organizadores/as:**

MOTIVACIÓN	PRINCIPIO ORIENTADOR	ACCIONES
<b>Activismo “Abierto”</b>	Hacer que Wikimedia sea relevante para la gente, escuchando sus objetivos, encontrando puntos de alineación con Wikimedia y invitando a otras comunidades.	Generar alianzas y reclutar Organizadores/as de otras comunidades “Abiertas” como OSM, Linux, Creative Commons, Mozilla, los ambientes de Open Access y Open Education, etc.
<b>Activismo social más amplio</b>		Colaborar con movimientos que ya trabajan con personas que organizan de forma voluntaria, como el activismo social o el activismo medioambiental, para incentivar el cruce de participantes con esas comunidades.

### Estrategia 3. Retener Organizadores/as aumentando la motivación y reduciendo los desafíos.

Para ayudar a que las personas que organizan sigan involucradas con su trabajo y sus comunidades, la Wikimedia Foundation debe apelar directamente a sus motivaciones y reducir los desafíos a los que se enfrentan al realizar trabajo organizativo. El involucramiento que siente la gente con la labor organizativa puede expresarse simplemente como la proporción de experiencias acumuladas con el correr del tiempo:

$$\text{Involucramiento} = \frac{\text{Motivaciones}}{\text{Desafíos}}$$

Es importante recordar que la mayoría de las personas organizadoras realizan su trabajo sin remuneración y de forma voluntaria, así que **es fundamental mantener su involucramiento para poder retener talento dentro del movimiento.**



Los principios orientadores y las acciones para **aumentar las motivaciones de permanecer en el movimiento se detallan en el siguiente cuadro:**

MOTIVACIÓN	PRINCIPIO ORIENTADOR	ACCIONES
<b>Ver un impacto</b>	Ayudar a organizadores/as a ver cómo su trabajo logra un impacto en la comunidad.	Difundir historias exitosas locales que puedan inspirar a quienes organizan a ver que están generando un impacto.
		Si hay mediciones para subsidios, generarlas de forma colaborativa con voluntarios/as que realizan el trabajo para asegurarnos de que las mediciones sirven y ayudan tanto a voluntarios/as como a la Fundación.
<b>Pertenencia</b>	Profundizar las relaciones interpersonales.	Especialmente cuando un grupo recién se está formando, invertir en la construcción de vínculos interpersonales que mejoren la comunicación y la confianza, por ejemplo a través de actividades grupales regulares, reuniones presenciales y otros eventos sociales.
		Cuando sea posible, darle reconocimiento oficial a los equipos locales y a los grupos organizados para aumentar el sentimiento de identidad y de “pertenecer” al movimiento.

Abordar los desafíos de las personas que organizan reduce fricciones que ralentizan la potencia del movimiento. Mientras no se pueden implementar soluciones o mientras se están desarrollando soluciones a largo plazo, el mero reconocimiento de los desafíos puede dar una sensación de alivio a quienes quieren saber que sus preocupaciones son comprendidas y compartidas. Las organizaciones análogas que entrevistamos enfatizaron la importancia de reconocer explícitamente los problemas. Incluso si la organización central de una comunidad no puede abordar las cuestiones que plantean quienes organizan, darles a los/as voluntarios/as la seguridad de que son escuchados/as reduce su sensación de aislamiento y abatimiento.

Principios orientadores para reducir desafíos y aumentar el involucramiento de organizadores/as:

DESAFÍO	PRINCIPIO ORIENTADOR	EJEMPLOS DE ACCIONES
<b>Tiempo</b>	Planificar imprevistos en la disponibilidad de voluntarios/as: generar redundancia de roles y redes para mayor resiliencia	Apoyar el desarrollo de grupos organizativos que comparten responsabilidades y roles, incentivando a organizadores/as a trabajar en equipos
	Evaluar estrategias de involucramiento estable y a largo plazo para organizadores/as claves	Invertir en Meta-Organizadores/as y actividades que ayudan a las comunidades locales a conectarse con estas personas organizadoras
	Permitir salidas elegantes del movimiento y también reingresos	
<b>Ecosistemas abarcativos</b>	Diseñar acceso a información que pueda servirle a muchas comunidades y contextos	Apoyar la comunicación no solo en plataformas Wiki sino también en redes sociales comunes, como Telegram y WhatsApp
<b>Búsqueda de recursos</b>	Generar alianzas con instituciones locales que puedan ofrecerles a las comunidades apoyo a largo plazo	Desarrollar o ayudar a reclutar Organizadores/as con habilidades o prácticas colaborativas en comunidades nuevas
<b>Claridad - Fundación</b>	Ofrecer información clara y transparente sobre la estrategia y los procesos de la Fundación	Facilitar encontrar el lugar adecuado para hacer preguntas
		Confirmar cuando se ha recibido una comunicación
<b>Claridad - Red de trabajo</b>	Hacer más clara la estructura del movimiento	Construir herramientas para mejorar la visibilidad dentro del movimiento y las redes, especialmente para Organizadores/as con poca experiencia
<b>Claridad - Expectativas</b>	Ofrecer normativas claras para los roles de voluntarios/as	
	Ayudar a Organizadores/as a definir las reglas de su propia comunidad	Ofrecer mejor capacitación de liderazgo y apoyo para la construcción de capacidades de las personas que organizan
<b>Claridad - Información online</b>	Ofrecer herramientas organizativas virtuales e información más accesible	
<b>Acceso a redes y apoyo de Wikimedia</b>	Fortalecer el apoyo que brindan los roles claves de interrelación de Wikimedia	
<b>Insularidad de la cultura de Wikimedia</b>	Reducir el poder de la meritocracia	Mejorar la visibilidad y el mérito de las colaboraciones fuera del ámbito Wiki y de la edición

**Abordar y/o reducir los riesgos personales y las cargas de voluntarios/as.**

DESAFÍO	PRINCIPIO ORIENTADOR	ACCIONES
<b>Esfuerzo emocional</b>	Apoyar a Organizadores/as por el enorme esfuerzo que hacen por las personas de su comunidad	Contemplar los recursos, el tiempo y la energía que necesitan organizadores/as para cubrir las necesidades de las personas de su comunidad
<b>Reconocimiento</b>	Validar, reconocer y legitimar las contribuciones de los/as voluntarios/as que organizan.	
<b>Entornos hostiles</b>	Construir espacios en los que las personas que organizan se sientan escuchadas y apoyadas	Construir ámbitos en los que esté disponible el reconocimiento de problemas y la mediación
	Corregir las raíces de la hostilidad virtual	Ofrecer apoyo para ayudar a las comunidades a cambiar políticas virtuales y prácticas para que sean más igualitarias e incluyentes

Cuando se trata de desafíos de equidad, hay un solo principio orientador: **escuchar a Organizadores/as locales y a sus comunidades, y colaborar para encontrar soluciones adecuadas.** El sector de organizaciones globales sin fines de lucro ha protagonizado fracasos repetidos y costosos al intentar llevar soluciones rápidas a países en desarrollo.<sup>[23]</sup> Esta mentalidad lleva esfuerzos globales al fracaso por no poder ver que los matices y el contexto determinan el éxito.

En lugar de trasladar soluciones, recomendamos aprender a hacer crecer la capacidad de escuchar y mejorar los procesos para identificar y probar soluciones posibles de forma colaborativa con las comunidades.

**“Cualquier institución de base necesita aprender a escuchar a escala.”**

– **Entrevista análoga**

**“Los proyectos de desarrollo prosperan o fracasan según las dinámicas específicas del lugar donde se llevan a cabo. No sirve probar algo en un lugar y después reproducirlo en 50 lugares. Hay que probarlo en un lugar, después en otro y después en otro.”**

– **Michael Hobbs, New Republic**

<sup>23</sup> <https://newrepublic.com/article/120178/problem-international-development-and-plan-fix-it>

Hacer participar a Organizadores/as y sus comunidades en la búsqueda de soluciones de desafíos locales de equidad mejora las posibilidades de éxito, porque las personas que sufren injusticias o desigualdad comprenden los matices y las interacciones que están en juego. Por esto, recomendamos enfáticamente a la Wikimedia Foundation lo siguiente: **reconocer y trabajar en colaboración con Organizadores/as y comunidades para encontrar soluciones adecuadas a los desafíos.**

DESAFÍOS	PRINCIPIO ORIENTADOR	ACCIONES
<b>Inestabilidad política</b>	Escuchar activamente y resolver problemas de forma colaborativa al trabajar con Organizadores/as para aminorar cuestiones de desigualdad al organizar dentro de Wikimedia.	<p>Si bien hay muchas soluciones potenciales, desaconsejamos enfáticamente aplicar las mismas soluciones en cualquier contexto sin consultar cuidadosamente con las personas organizadoras locales. Los desafíos de desigualdad son complicados y varios desafíos compuestos pueden generar situaciones únicas. Para encontrar soluciones a estos desafíos recomendamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer apoyo a Organizadores/as para intentar encontrar soluciones, en lugar de ofrecer soluciones</li> <li>• Ofrecer ejemplos que hayan funcionado en situaciones similares sin esperar que adopten la misma solución</li> <li>• Confiar en quienes organizan otorgándoles la agencia para definir formas de trabajo dentro de sus ámbitos</li> </ul>
<b>Necesidades o inestabilidad económica</b>		
<b>Infraestructura débil</b>		
<b>Entorno de financiamiento débil</b>		
<b>Baja actividad voluntaria o activismo</b>		
<b>Equidad idiomática</b>		
<b>Contexto social en relación a la tecnología</b>		
<b>Contexto en relación al conocimiento</b>		

# DEBATE

## ¿Cómo definimos el éxito?

Al conversar con organizadores y organizadoras de diferentes partes del movimiento, escuchamos muchas razones por las que se involucran y diferentes definiciones de éxito. A algunas personas las mueve un profundo amor por la tecnología abierta detrás de Wikimedia y el deseo de desarrollar más ese aspecto. A otras las motiva el conocimiento abierto que se le ofrece al mundo y su objetivo es la difusión de ese conocimiento. Algunas personas ven la plataforma como un lugar donde capturar hechos bien definidos. Otras valoran la plataforma por su construcción de conocimiento como una compleja producción social.

También es difícil llegar a una única definición de crecimiento. A algunas personas con las que hablamos les importa exclusivamente el número de ediciones y los artículos nuevos. Otras no les prestan tanta atención a las mediciones y en cambio valoran involucrar personas nuevas en los encuentros presenciales y virtuales que conlleva el proceso de creación, con el objetivo de ayudar a la sociedad a comprender nuevos conceptos, por ejemplo desarrollando las definiciones de género. Los objetivos de crecimiento pueden variar enormemente dependiendo del contexto de la comunidad. Los wikipedistas de la lengua minoritaria minangkabau, que están intentando documentar su idioma local antes de que desaparezca, están asumiendo un proyecto a largo plazo. Han dedicado un tremendo esfuerzo a encontrar fuentes, definiendo una lengua oral para que pueda ser documentada, y construyendo vínculos con universidades, aunque no tienen artículos nuevos para mostrar en el corto plazo. Medir su crecimiento en términos de ediciones no tendría sentido; sería más apropiado medir su

crecimiento en relación al apoyo y las fuentes que consiguen en pos de un éxito futuro.

## Midiendo el impacto

Teniendo en cuenta los desafíos arriba descritos y las diferentes definiciones de crecimiento y éxito para cada comunidad, medir el impacto y a la vez promover la equidad en el movimiento es un verdadero desafío.

**“Si quieres ver progreso y ver si estás generando un impacto, debes comprender cuál es el problema que estás intentando resolver. Si no sabes qué tipo de cambio estás intentando provocar, te va a resultar difícil darte cuenta si estás progresando.”**

– Melissa Berman, Directora Ejecutiva de Rockefeller Philanthropy Advisors<sup>[24]</sup>

<sup>24</sup> <https://www.rockpa.org/guide/assessing-impact/>

Tanto personas organizadoras como especialistas expresaron sus frustraciones respecto de mediciones de impacto que no reflejan sus objetivos reales ni las necesidades de su contexto. Desperdician valioso tiempo en registrar mediciones que luego impactan negativamente en la toma de decisiones y la agencia de la comunidad local. La dinámica de poder entre fundaciones y organizaciones afiliadas subsidiadas, según la cual el cuestionamiento de las prioridades de quienes otorgan los subsidios puede resultar en la pérdida de financiamiento, implica que pocos grupos subsidiados, especialmente los de entornos empobrecidos, se sienten empoderados para alzar la voz respecto de la desconexión entre lo que se mide y lo que realmente importa.

Si bien admitimos que necesitamos tener mediciones, alentamos un prudente desarrollo de las soluciones “talle único” y mediciones globales. Para que la Wikimedia Foundation alcance sus objetivos de equidad, es necesario adoptar un enfoque de aprendizaje generativo para descubrir qué significa el éxito para los diferentes contextos experimentados por las comunidades más subrepresentadas del movimiento.

**“Cuando se necesita el dinero, la gente va a decir lo que sea para obtener el dinero. A las fundaciones les gusta pensar que tienen la mente abierta y son progresistas. ¿Has visto una oficina en la que no hay dinero y la gente está en modo supervivencia? Necesitan una silla. Y tú les hablas de cambiar el sistema. Pero si eso va a hacer que les des el dinero, te van a hablar de cambiar el sistema.”**

**– Organizador análogo**

# APÉNDICES

## APÉNDICE I. COMPARACIÓN DE CONTEXTOS

### Mediciones en Wikipedia

	Wikipedia en español	Similitudes	Wikipedia en inglés
<b>Promedio mensual de editores/as activos/as</b> <sup>[25]</sup>	10,2K	Ambas wikis son espacios multiculturales y multinacionales: Organizadores/as introducen a los/as participantes a comunidades afianzadas y con sus propias reglas y estándares.	66,59K
<b>Articles</b> <sup>[26]</sup>	1.523.357	Las reglas de contenido, incluidas las referencias, la notabilidad y la actitud de la comunidad hacia los/as principiantes están muy afianzadas en ambas wikis.	5.860.514
<b>Trabajo programático</b>	Red de trabajo a gran escala que incluye campañas virtuales, programas de educación, GLAM y convocatorias	Organizadores/as se involucran constantemente en la organización de convocatorias presenciales.	Mayormente enfocada en convocatorias regulares para aunar a la comunidad y “reclutar” nuevos/as participantes.
<b>Financiamiento</b>	Subsidio por plan anual	Ambas comunidades tienen cierto financiamiento, especialmente para apoyar eventos. Sin embargo, Wikimedia Argentina tiene una capacidad mucho mayor para asistir y apoyar el crecimiento de nuevos/as organizadores/as.	Subsidio anual simple para OFWA (Open Foundation West Africa), subsidios rápidos para el Grupo de Usuarios

25 <https://stats.wikimedia.org/v2/#/en.wikipedia.org/contributing/active-editors/normal|bar|2-year|~total|monthly>

26 [https://meta.wikimedia.org/wiki/List\\_of\\_Wikipedias#All\\_Wikipedias\\_ordered\\_by\\_number\\_of\\_articles](https://meta.wikimedia.org/wiki/List_of_Wikipedias#All_Wikipedias_ordered_by_number_of_articles)

## Contexto regional

Factores	Argentina	Ghana	Comentarios
<b>Geografía</b>			
<b>Ubicación</b>	Buenos Aires, Santa Fé	Accra, Kumasi	
<b>Población</b>			
<b>Población total</b> <sup>[27]</sup>	45.057.167	30.096.970	
<b>Urbanización</b> <sup>[28]</sup> (2015-20 estimada)	Tasa anual de cambio del 1,07%	Tasa anual de cambio del 3,34%	
<b>Distribución de la población</b> <sup>[29]</sup>	La tercera parte de la población vive en Buenos Aires. Existen focos de aglomeración en las regiones del centro y norte del país; La Patagonia está muy poco poblada	La población se concentra en la mitad sur del país, con mayores concentraciones cerca o sobre la costa atlántica	En ambos países, los/as organizadores/as hablaron de cierta gravedad hacia las ciudades capitales en términos de población y núcleos económicos y culturales.
<b>Estructura etaria</b>	0-14 años: 24,44% 15-24 años: 15,2% 25-54 años: 39,46% 55-64 años: 9,12% +65 años: 11,79%	0-14 años: 37,83% 15-24 años: 18,61% 25-54 años: 34,21% 55-64 años: 5,05% +65 años: 4,3%	La desocupación es un gran problema en Ghana, y los/as organizadores/as de Wikimedia y otros movimientos sociales priorizan dirigirse a la juventud.

27 <https://www.worldometers.info/world-population/>

28 <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

29 <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

Factores	Argentina	Ghana	Comentarios
<b>Idiomas principales</b>	Español (sobre un total de 29) <sup>[30]</sup>	Inglés y akan (sobre un total de 81) <sup>[31]</sup>	El idioma oficial de Ghana es el inglés, pero se hablan lenguas minoritarias y son un foco secundario para los/as organizadores/as de Wikipedia.
<b>Acceso a la tecnología</b>			
<b>Usuarios de internet<sup>[32]</sup></b>	41.586.960 (Diciembre 2017)	10.110.000 (Marzo 2019)	Según estas estadísticas, sólo el 33,6% de la población de Ghana tienen acceso a internet, en comparación con el 92,3% de la población argentina. Sin embargo, estos datos pueden ser engañosos ya que en países en desarrollo suele haber más conexiones compartidas que usos <sup>[33]</sup> , así que las cifras medidas pueden no reflejar la realidad.
<b>Cantidad hogares con computadora<sup>[34]</sup></b>	58%	12%	Ghana tiene muchos menos hogares con computadoras que Argentina, por lo que la población tiende a editar en dispositivos móviles o en computadoras compartidas.
<b>Suscripciones móviles<sup>[35]</sup></b>	61.897.379	36.751.761	
<b>Velocidad media de descarga<sup>[36]</sup></b>	1.2 Mbps (América Latina)	0.8 Mbps (África)	

30 <https://www.ethnologue.com/country/AR>

31 <https://www.ethnologue.com/country/GH>

32 <https://www.internetworldstats.com/stats.htm>

33 <https://www.internetworldstats.com/surfing.htm>

34 <https://www.pewglobal.org/2015/03/19/internet-seen-as-positive-influence-on-education-but-negative-influence-on-morality-in-emerging-and-developing-nations/technology-report-15/>

35 <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

36 <https://internethealthreport.org/2019/the-worlds-slowest-internet-is-the-least-affordable/>

Factores	Argentina	Ghana	Comentarios
<b>Asequibilidad</b> <sup>[37]</sup> (Precio promedio de banda ancha móvil de 1GB datos en relación al ingreso mensual promedio)	3,6%	8,8%	Internet es más lenta y más costosa en Ghana, lo cual representa un importante obstáculo para el trabajo organizativo.
<b>Educación y Empleo</b>			
<b>Tasa de alfabetización</b> <sup>[38]</sup>	99,1%	76,6%	
<b>Educación</b> <sup>[39]</sup>	Tasa neta de inscripción en escuelas secundarias del 91%  Tasa bruta de inscripción en educación terciaria del 89%	Ghana tiene una tasa neta de inscripción en escuelas secundarias del 63% <sup>[40]</sup>  Tasa bruta de inscripción en educación terciaria del 16% <sup>[41]</sup>	En Argentina, la educación obligatoria y las universidades gratuitas hacen que la población tenga relativamente buen nivel educativo. En Ghana la educación primaria es obligatoria pero no tan consistente, mientras que el acceso a la educación secundaria y a la universidad es costoso y restringido.
<b>Subempleo</b> <sup>[42]</sup>	8,4% (estimado de 2017)	11,9% (estimado de 2015)	En Ghana, la mayoría de los empleos son actividades por cuenta propia de baja productividad que generan ingresos limitados. Esto significa que hay una necesidad de empleos estables y bien remunerados. En ambos países, los/as organizadores/as mencionaron diferentes niveles de subempleo de trabajadores universitarios. <sup>[43]</sup>

37 <https://internethealthreport.org/2019/the-worlds-slowest-internet-is-the-least-affordable/>

38 <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

39 See 2019 report at <https://en.unesco.org/gem-report/node/6>

40 <http://uis.unesco.org/en/glossary-term/net-enrolment-rate>

41 <http://uis.unesco.org/en/glossary-term/gross-enrolment-ratio>

42 <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

43 <http://documents.worldbank.org/curated/en/237991477039577804/pdf/109384-PUB-PUBLIC-PUBDATE10-20-16.pdf>

## APÉNDICE II. EJEMPLOS DE IMPACTO PROGRAMÁTICO

	Nombre del programa	Participantes	Contenido creado o mejorado	Impacto adicional
<b>Grupo de Usuarios de Ghana</b>	Arte + Feminismo 2019 <sup>[44]</sup>	63 nuevos/as editores/as	148 artículos	
	Wiki Loves Africa 2017	7 reclutados, 124 nuevas personas cargando	1,220 imágenes	
<b>Open Foundation West Africa<sup>[45]</sup></b>	Summer Open School	34 participantes	89 artículos, 15 geolocalizaciones	3 nuevas alianzas, expansión a dos nuevas regiones
	Wiki Club Ashesi	40 nuevos/as estudiantes	230 artículos	
<b>Wikimedia Argentina<sup>[46]</sup></b>	Programa de Educación	498 nuevos/as inscriptos	1.093 páginas de contenido	El 80% de las mujeres/niñas se sienten cómodas editando
	Programa de Construcción de Comunidad	126 nuevos/as inscriptos	68.973 páginas de contenido	El 90% siente que WMAR es una organización incluyente

44 [https://meta.wikimedia.org/wiki/Grants:Project/Rapid/Wikimedia\\_Ghana\\_User\\_Group/Art%2BFeminism\\_2019/Report](https://meta.wikimedia.org/wiki/Grants:Project/Rapid/Wikimedia_Ghana_User_Group/Art%2BFeminism_2019/Report)

45 [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/b8/OFWA\\_2018\\_H2\\_SAPG\\_Final\\_Report.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/b8/OFWA_2018_H2_SAPG_Final_Report.pdf)

46 [https://meta.wikimedia.org/wiki/Grants:APG/Proposals/2017-2018\\_round\\_1/Wikimedia\\_Argentina/Impact\\_report\\_form#Global\\_metrics\\_overview\\_-\\_all\\_programs](https://meta.wikimedia.org/wiki/Grants:APG/Proposals/2017-2018_round_1/Wikimedia_Argentina/Impact_report_form#Global_metrics_overview_-_all_programs)

## APÉNDICE III. COMITÉ ORGANIZADOR

Nombre	Departamento y Equipo
<b>Asaf Bartov</b>	Compromiso con la Comunidad, Desarrollo de Comunidad
<b>Christel Steigenberger</b>	Compromiso con la Comunidad, Confianza y Seguridad
<b>Delphine Ménard</b>	Compromiso con la Comunidad, Recursos de Comunidad
<b>Dumisani Ndubane</b>	Compromiso con la Comunidad, Aprendizaje y Evaluación
<b>Jack Rabah</b>	Progreso, Alianzas y Alcance Global
<b>James Hare</b>	Tecnología, Compromiso Tecnológico
<b>Joe Matazzoni</b>	Producto, Colaboraciones
<b>Jess Klein</b>	Producto, Colaboraciones
<b>María Cruz</b>	Compromiso con la Comunidad, Relaciones con la Comunidad
<b>Srishti Sethi</b>	Tecnología, Compromiso Tecnológico
<b>Simona Ramkisson</b>	Compromiso con la Comunidad, Desarrollo de Comunidad
<b>Winifred Olliff</b>	Compromiso con la Comunidad, Recursos de Comunidad
<b>Zack McCune</b>	Comunicación

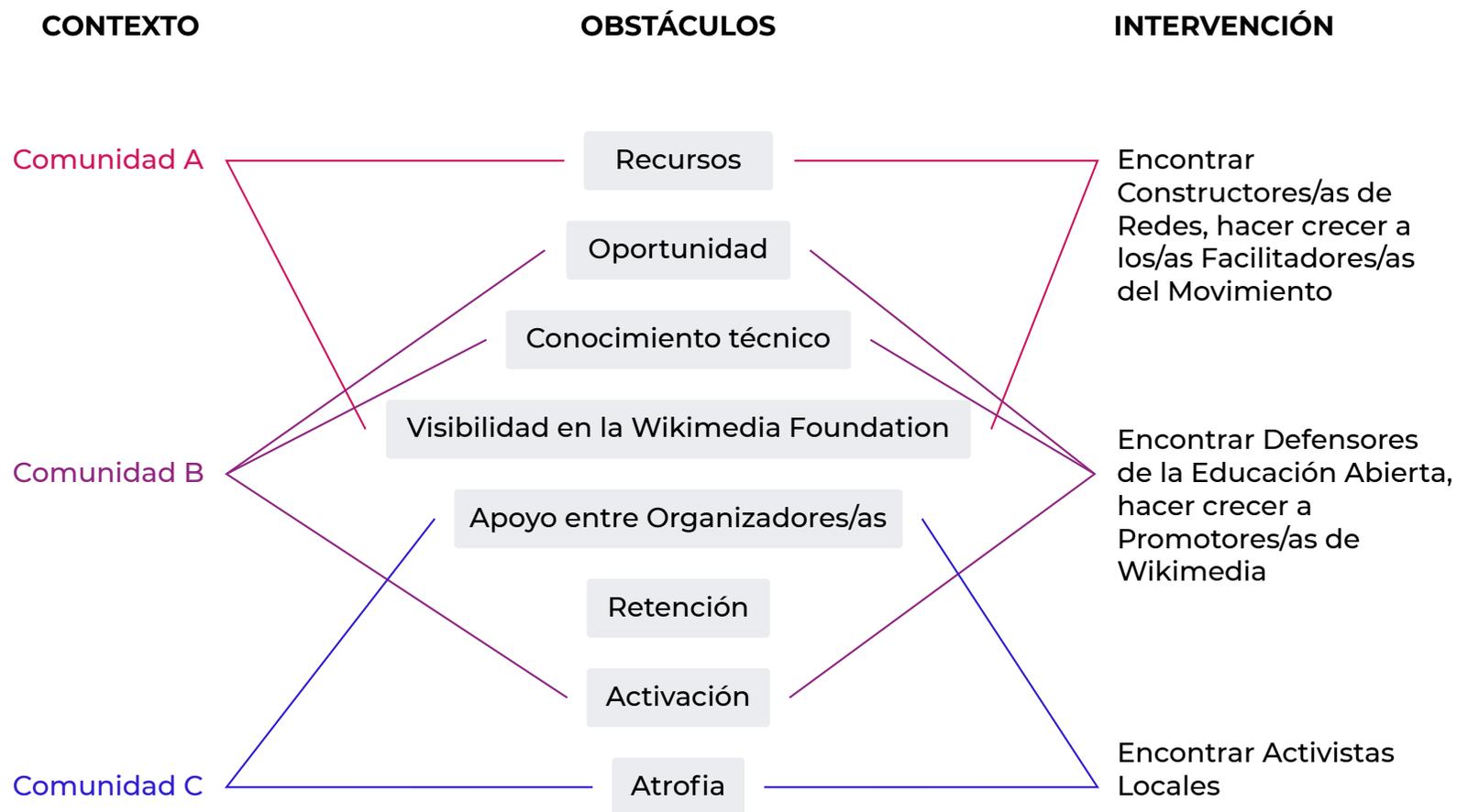
## APÉNDICE IV. MATRIZ DE VALOR

¿Cuáles son los efectos esperados cuando se incorpora un tipo específico de Organizador/a a una comunidad? Estas **hipótesis de cadenas de valor** están basadas en el limitado alcance de este estudio y son un punto de partida para comenzar a reflexionar sobre qué tipo de personas cultivar o atraer para lograr alcanzar objetivos específicos.

	Tipo de Organizador/a	Súper Poderes	Contenido Creado o Mejorado	Origen	Roles Principales
CR	<b>Constructor/a de Redes</b>	Atrae recursos, Amplifica voces	1 CR = Disminuye los gastos generales de la organización afiliada + Aumenta la resiliencia de la comunidad + Mejora la capacidad	Encontrado/a	Conexión, Apoyo
PW	<b>Promotor/a de Wikimedia</b>	Conocimiento y pasión por Wikimedia	1 PW = Mejora la capacidad técnica + Estructura de apoyo a la comunidad más fuerte + Mejora la incorporación de principiantes	Desarrollado/a	Ejecución
DEA	<b>Defensor/a de la Educación Abierta</b>	Identifica oportunidades nuevas	1 DEA = Levanta el espíritu de la comunidad + Incorporación de nuevos/diferentes miembros a la comunidad + Mayor probabilidad de retener nuevos miembros	Encontrado/a, se volvió activista	Ejecución
AMA	<b>Activista del movimiento Abierto</b>	Ofrece apoyo complejo	1 AMA = Mejora la capacidad estratégica + Mejores informes + Mejor apoyo entre Organizadores/as	Encontrado/a (reclutado/a como activista)	Apoyo
AL	<b>Activista Local</b>	Activa participantes nuevos/as	1 AL = Aumenta la cantidad de participantes + Disminuye el agotamiento de los/as Organizadores/as + Mejora las comunicaciones con personas o instituciones asociadas + Aumenta la eficacia de los eventos	Encontrado/a (reclutado/a como activista)	Conexión, Ejecución
FM	<b>Facilitador/a del movimiento</b>	Orienta a las comunidades locales	1 FM = Aumenta la eficacia local + Aumenta la capacidad + Mejoran las conexiones entre comunidades relacionadas + Mayor percepción de las necesidades en la Wikimedia Foundation	Desarrollado/a	Apoyo, Conexión

## APÉNDICE V. MODELO DE INTERVENCIÓN EN LA COMUNIDAD

Cada comunidad se enfrenta a obstáculos diferentes, por eso la intervención (en términos de en qué tipos de Organizadores/as enfocarse) será diferente en cada una. La siguiente hipótesis está basada en el limitado alcance de este estudio y es un punto de partida para reflexionar sobre qué tipos de personas cultivar o atraer para alcanzar objetivos específicos.



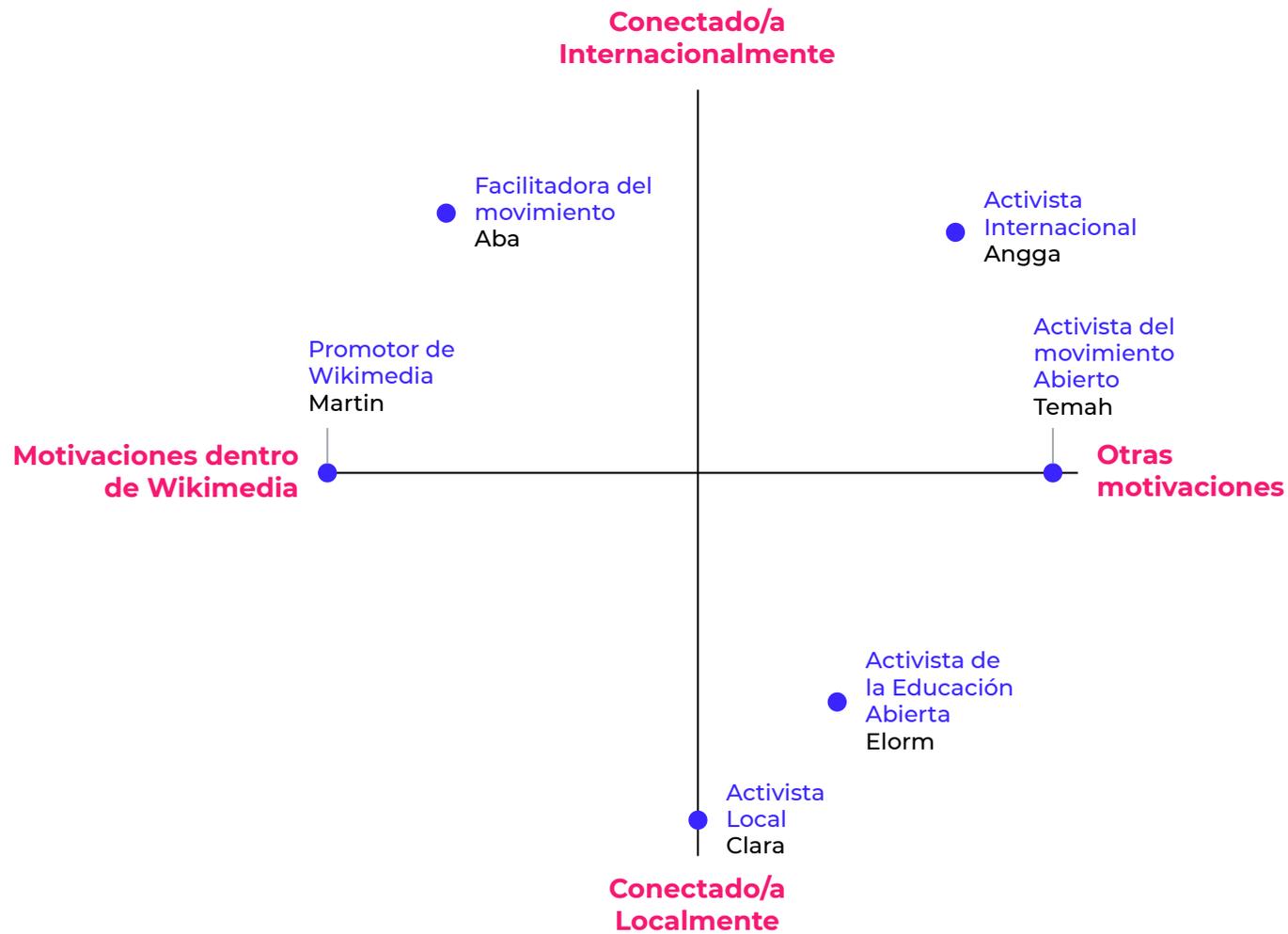
## APÉNDICE VI. POLÍTICA DE ACCESO ABIERTO

La Wikimedia Foundation se dedica a mejorar el acceso al conocimiento de todo el mundo, en cualquier parte del mundo. Con nuestra [política de acceso abierto](#), luchamos para que las investigaciones y los datos de apoyo generados por los recursos de Wikimedia estén disponibles de forma abierta para el público general y se puedan reutilizar libremente en los proyectos Wikimedia.

Sin embargo, en algunos casos, no publicamos todos los datos que recogemos, por respeto y protección de la privacidad de los/as participantes. Este estudio de uno de esos casos. Los datos recogidos incluyen información sobre los hábitos de edición de usuarios/as, su educación, sus pasatiempos y actividades cotidianas. Estos podrían permitir que se identifique a los/as participantes. Además, en algunos casos el equipo de investigación recibió información sobre temas sensibles como las relaciones familiares de los/as usuarios/as, opiniones sobre temas polémicos y experiencias de acoso que aportaban contexto a su involucramiento con Wikipedia pero podrían perjudicarlos/as si esta información se hiciera pública y luego se los/as identificara.

Nos tomamos muy en serio nuestro compromiso con la protección de la privacidad de los/as usuarios/as, y tenemos el consentimiento para hacer pública cierta información limitada sobre los/as participantes. Por eso, la Wikimedia Foundation y Reboot han preparado este informe como resumen de las principales conclusiones sobre las experiencias de nuevos/as editores/as. Respecto de la publicación de este estudio, no tenemos planes de difundir ninguna información detallada sobre las entrevistas. Si más adelante decidiéramos hacerlo, pediríamos otra vez el consentimiento de los/as participantes, para que estén absolutamente informados/as de los datos que se harían públicos.

## APÉNDICE VII. PERFILES



**Activista Internacional:**  
**ANGGA**

Apoya a la comunidad local de Wikimedia mediante mentoreo y conexiones internacionales para conseguir recursos. Financiación individual gracias a un subsidio de la Wikimedia Foundation al plan anual. Empleado de una importante ONG como gestor de subsidios. Concilia sus responsabilidades laborales con su familia.

**Activista del movimiento Abierto:**  
**TEMAH**

Se asegura de que los/as facilitadores/as locales tienen lo que necesitan para realizar editaciones exitosas y para redactar informes correctos. No aporta mucho contenido, pero contribuye con sus habilidades organizativas. Concilia trabajo voluntario para la organización afiliada local de Wikimedia y para otra ONG con un trabajo de media jornada.

**Activista Local:**  
**CLARA**

Colabora con los wikimedistas locales en eventos. Recibe orientación del personal de la organización afiliada sobre organización de eventos. La motiva menos aportar contenido que apoyar a otras personas. Concilia su trabajo voluntario para Wikimedia con su trabajo a tiempo completo como periodista y las responsabilidades familiares.

**Activista de la Educación Abierta:**  
**ELORM**

Ofrece su trabajo voluntario para facilitar editaciones, con el apoyo de la organización afiliada. Quiere que sus estudiantes de Comunicación y Tecnología tengan acceso a Kiwix. Ve el valor del movimiento Wikimedia, pero no le resulta fácil aportar contenido. Concilia trabajo de tiempo completo, trabajo voluntario y sus responsabilidades familiares.

**Facilitador/a del movimiento:**  
**ABA**

Apoya a la comunidad local de Wikimedia ofreciendo recursos y mentoreo. Es una colaboradora de los proyectos Wikimedia muy respetada y conocida. Quiere que Ghana y los países africanos tengan mayor representación en la Wikipedia en inglés. Concilia trabajo freelance como organizadora de eventos (incluido un trabajo para la Wikimedia Foundation), trabajo voluntario y su familia.

**Promotor/a de Wikimedia:**  
**MARTIN**

Apoya a la organización afiliada argentina mediante la organización de eventos, la redacción de informes y solicitudes de subsidios. No es tanto un colaborador, sino que apoya a organizadores/as que enseñan a otras personas a aportar contenido. Ama al movimiento Wikimedia y haría todo lo que pueda por verlo crecer. Concilia el trabajo voluntario con un trabajo de tiempo completo y una joven familia.

# ANGGA — 43

## ACTIVISTA INTERNACIONAL

### 📍 Ubicación

Jakarta, Indonesia

### 📄 Ocupación

ONG de acceso a la tecnología

### 🗣️ Idiomas

Indonesio, Inglés y 3 otros idiomas locales de Indonesia

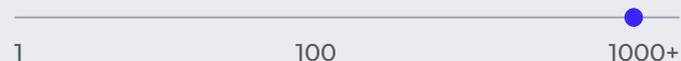
### 📱 Dispositivos

Smartphone Android de última tecnología, notebook Acer

### Habilidades organizativas



### Carrera organizativa: cantidad de personas que ha impactado



### Conocimiento sobre proyectos de Wikimedia



### Objetivos

#### Experiencia organizativa deseada

- ▲ Conferencias multilingües y eventos internacionales para poder enfocarse en contenido en lugar de perder tiempo haciendo de traductor para sus colegas.
- ▲ Acceso más fácil a financiamiento internacional.

#### Objetivos a largo plazo

- ▲ Facilitar el uso de idiomas locales en internet.
- ▲ Preservar la cultura y el idioma indonesio en internet.
- ▲ Convencer a instituciones culturales de que se abran al mundo a través de proyectos diseñados para liberar y preservar contenido cultural.
- ▲ Seguir mejorando el financiamiento para personas que trabajen por la preservación de idiomas y culturas de Indonesia.

### Desafíos

- ▼ Hacer de puente entre las exigencias de los patrocinadores occidentales y las normativas de trabajo y expectativas de la gente que trabaja junto a él en Indonesia.
- ▼ El tiempo y el esfuerzo que implica traducir los idiomas de sus comunidades de y al inglés. Quisiera poder pagar un servicio de traducción.

## Sobre Angga

### Contexto

Angga estudió administración de empresas y divide su tiempo entre una importante ONG internacional enfocada en el acceso a la información y la tecnología y su trabajo como líder de una organización afiliada a la Wikimedia Foundation. Cuando le es posible, Angga trabaja por la preservación de los idiomas y culturas locales de Indonesia. Creció y fue a la universidad en Jakarta, donde se graduó en Administración de Empresas. Los idiomas principales que utiliza en su trabajo son el indonesio y el inglés, pero con su familia y amistades utiliza otros idiomas locales. Está casado y tiene 4 hijos/as, de los/as cuales 2 estudian en una universidad local. La mujer de Angga administra el hogar y ayuda a sus hijos/as a progresar en sus estudios.

Angga dedica su vida a su trabajo y su familia, pero tener tiempo para ambas cosas es un desafío. Es bueno generando alianzas, pero en Indonesia se necesitan muchos encuentros cara a cara para ganarse la confianza de aliados/as, así que Angga viaja mucho.

### Redes y hábitos de comunicación

Angga utiliza su teléfono para comunicarse con su familia y sus amistades, para leer noticias internacionales y buscar en particular cambios que puedan impactar en su relación con patrocinadores y aliados/as. Hace un seguimiento regular de sus redes sociales y sus listas de correo electrónico, los revisa a diario y sube información sobre proyectos de sus comunidades.

### Percepción del movimiento e involucramiento

Angga trabaja de forma cercana con la comunidad de Wikimedia en Indonesia para darle apoyo profesional como gestor y facilitador. Aunque le ha llevado mucho esfuerzo, de a poco los procesos de la comunidad se están optimizando gracias a las habilidades de gestión de Angga y su capacidad para encontrar patrocinadores para su grupo. La ONG internacional que aporta la mayor parte del salario de Angga se enfoca en proveer acceso a internet a comunidades en desarrollo, y este trabajo se alinea bien con su trabajo en Wikimedia. Angga se pasa la mayor parte del día gestionando el programa de renovación de subsidios de la ONG en toda Indonesia, fortaleciendo las oportunidades de financiamiento

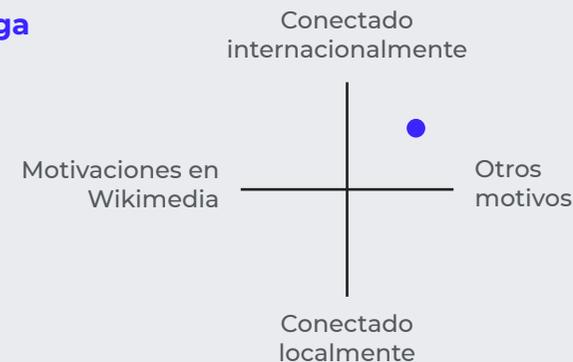
de Wikimedia y escribiendo informes de subsidios para la Wikimedia Foundation.

### Tipo de Organizador y actividades

Angga suele asistir a conferencias internacionales y eventos y da charlas sobre el movimiento Wikimedia y sus proyectos por todo el sur de Asia. Está conectado a una red internacional de organizadores/as activistas. Gracias a esta red, Angga puede generar coaliciones que ayudan a las personas de Indonesia a preservar y compartir sus idiomas y su cultura. Angga conecta apasionadamente los objetivos del movimiento Wikimedia con llamadas a la acción, inspirando a la gente a unirse a los proyectos.

En la organización afiliada en Indonesia, ayuda a su equipo a ser más organizado al definir roles y repartir responsabilidades. Quiere crear más roles remunerados en Wikimedia para la preservación de idiomas y culturas de Indonesia. Capacita a personas que muestran habilidades organizativas. Las incentiva a trabajar en otros movimientos que también las apasionen, para que puedan aportar desde una perspectiva más abarcativa.

### Matriz de comportamiento de Angga



## Roles de Angga

### Roles de Apoyo

- Intérprete cultural
- Traductor lingüístico
- Estratega
- Innovador

### Roles de Ejecución

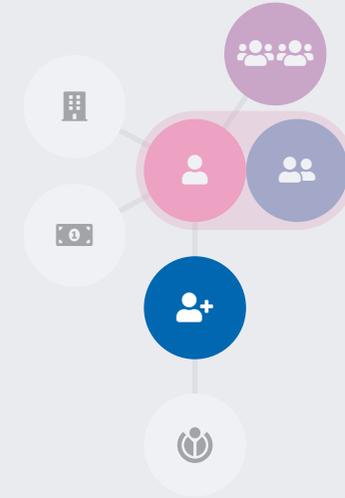
- Redactor de solicitudes de subsidios

### Roles de Conexión

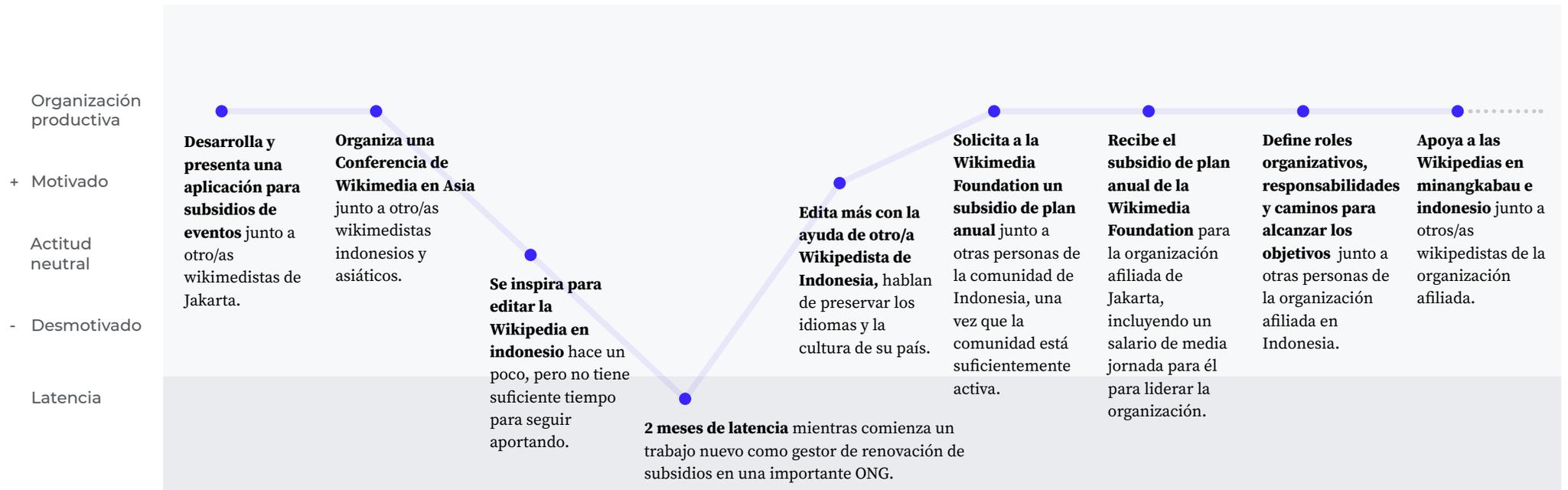
- Publicista
- Promotor
- Embajador
- Gestor de alianzas
- Reclutador

## En la red de trabajo

### Meta-Organizador



## Activista Internacional — El recorrido de Angga





# CLARA — 32

## ACTIVISTA LOCAL

### 📍 Ubicación

Córdoba, Argentina

### 📄 Ocupación

Periodista freelance

### 🗣️ Idiomas

Español, inglés limitado

### 📱 Dispositivos

Smartphone Android, notebook Dell

### Habilidades organizativas

Básicas — Intermedias — Avanzadas

### Carrera organizativa: cantidad de personas que ha impactado

1 — 100 — 1000+

### Conocimiento sobre proyectos de Wikimedia

Básico — Competente — Avanzado

## Objetivos

### Experiencia organizativa deseada

- ▲ Apoyar y ayudar a mejorar los proyectos de Wikimedia dentro de su comunidad.
- ▲ Ver su trabajo voluntario validado por la comunidad internacional.
- ▲ Comprender la forma en que sus aportes a Wikipedia impactan en la manera en que otros/as periodistas escriben sobre su comunidad.

### Objetivos a largo plazo

- ▲ Facilitar la creación y difusión de conocimiento de su comunidad.
- ▲ Preservar la historia local de Córdoba y sus eventos recientes como parte de la historia del mundo.
- ▲ Tener oportunidades de desarrollo personal para poder ayudar mejor a su comunidad en la difusión del conocimiento y la historia local.
- ▲ Lograr que más miembros de su comunidad reflexionen sobre cómo se crea el conocimiento.

## Desafíos

- ▼ Lograr acceso a recursos económicos desde la relegada ciudad de Córdoba. La mayoría de los recursos son destinados a Buenos Aires.
- ▼ Estrés por la organización de eventos. Constante preocupación de que la gente no vaya.
- ▼ Acceso a páginas web e información en inglés. Sabe suficiente inglés como para navegar por categorías en

inglés en Wikimedia Commons, pero a veces tiene que usar una herramienta de traducción.

- ▼ Enseñarle a la gente a editar en Wikipedia cuando ella aún está aprendiendo cómo funciona la comunidad.

## Sobre Clara

### Contexto

Clara quiere que sus compatriotas de Argentina se involucren en la democracia para asegurarse de que las violaciones a los derechos humanos que ocurrieron en su país en el pasado no se repitan. Su pasión por la democracia la llevó a convertirse en periodista. Cuando era una estudiante activista en la Universidad de La Plata, se conectó con otros activistas de distintas regiones de Argentina. Clara se apoya en sus amplias redes como periodista y activista para organizar en la comunidad de Wikimedia. Tras cinco años trabajando en Buenos Aires, ella y su familia se mudaron a Córdoba. Actualmente es periodista freelance para diferentes medios de comunicación locales. Clara trabaja en los proyectos de Wikimedia mientras sus hijos duermen y a menudo no puede dedicarle nada de tiempo al trabajo organizativo en Wikimedia porque está muy ocupada.

### Redes y hábitos de comunicación

Clara es muy hábil en el uso de plataformas periodísticas de internet, como blogs y WordPress; realiza investigaciones utilizando bases de datos académicas y documentos gubernamentales. Cuando los artículos de Wikipedia en Español no ofrecen suficiente información, Clara busca en la Wikipedia en inglés, utilizando un traductor virtual para ayudarse con su limitado nivel de inglés. Además de su red de contactos por su activismo, Clara trabaja en colaboración con funcionarios del gobierno y otros profesionales legales sobre temáticas de derechos humanos.

### Percepción del movimiento e involucramiento

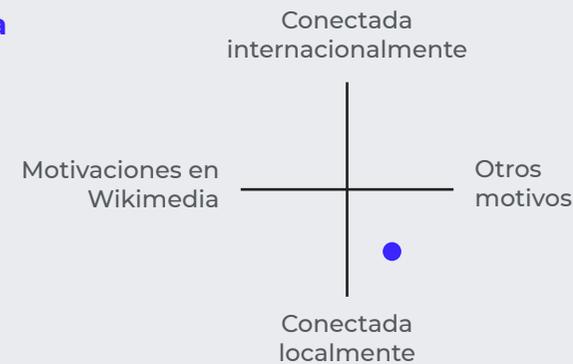
En primer acercamiento de Clara con Wikimedia fue en un taller para periodistas en Buenos Aires. En ese evento, aprendió que cualquier persona puede editar Wikipedia y que existen otros proyectos de Wikimedia, como Commons y WikiData. Clara tuvo una epifanía: se dio cuenta de que podía aprovechar los proyectos como herramientas para compartir conocimiento sobre cuestiones de derechos humanos. En los últimos años, Clara se conectó con el movimiento

internacional de Wikipedia en Español, lo cual la inspiró a hacer más por apoyar proyectos de Wikimedia en toda Sudamérica que están alineados con su causa.

### Tipo de Organizadora y actividades

Al mudarse a Córdoba, Clara conoció a un reportero gráfico y le enseñó sobre Wikimedia Commons. Desde entonces, organizaron juntos dos series de editatones en Córdoba. Clara promueve Wikimedia a través de su red de contactos, invitando a gente a los eventos. Reclutaron activamente a otras dos personas que ayudan a organizar y facilitar los eventos. La organización afiliada en Buenos Aires le provee financiamiento y capacidad de construcción a su pequeño grupo. Como Wikidata y Commons son más fáciles de usar, si a alguien nuevo/a le cuesta trabajo editar, Clara y su equipo lo/a orientan para que haga aportes en otros proyectos aparte de Wikipedia. Mediante prueba y error, Clara se dio cuenta de que la gente que ella quiere involucrar se motiva más por las temáticas que les importan que por la misión de Wikimedia. Por eso, para una editatón reciente, propuso temas de eventos actuales relevantes para el grupo. Para generar interés, decidieron que el evento girara en torno a un evento y la convocatoria fue mayor que las anteriores. Clara y sus colegas están concentrados en un próximo concurso de fotografía, trabajando en el tiempo que les dejan sus trabajos de jornada completa y sus familias.

### Matriz de comportamiento de Clara



## Roles de Clara

### Roles de Ejecución

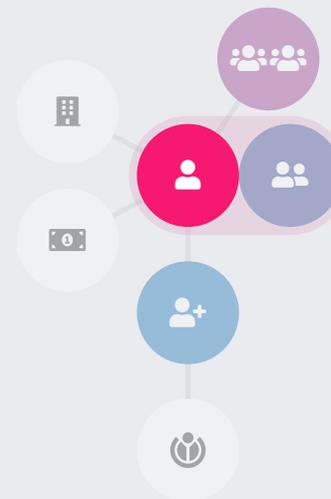
- Organizadora de eventos

### Roles de Conexión

- Publicista

## En la red de trabajo

### Organizadora



## Activista Local — El recorrido de Clara

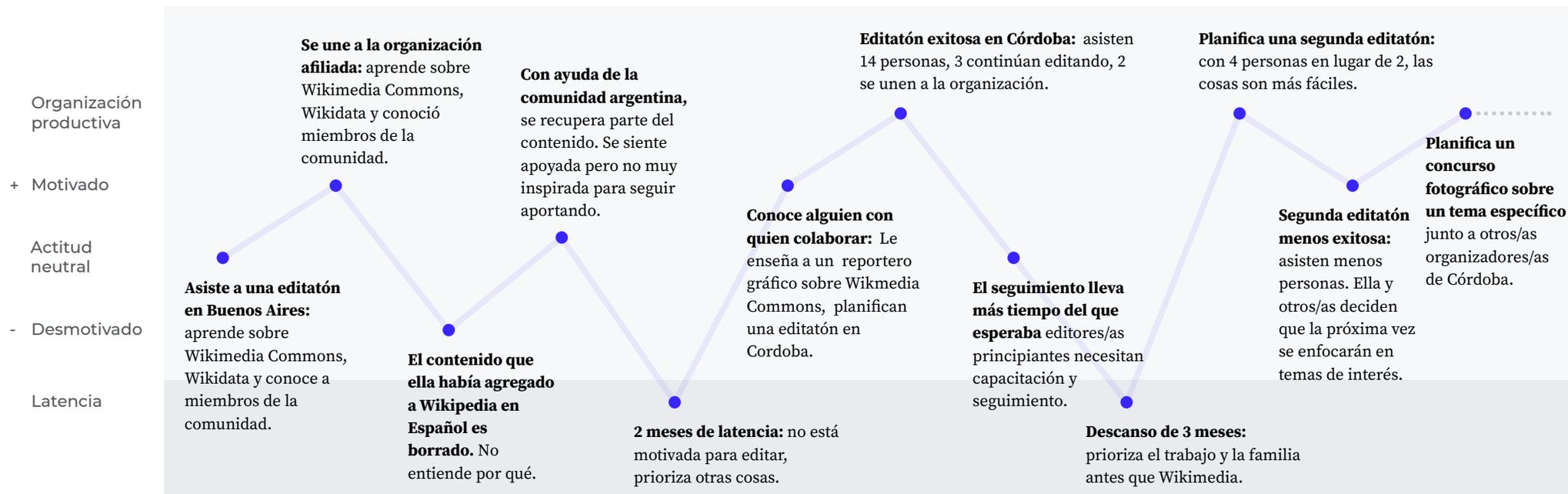




Foto de Eva Owusu (CC-BY-SA). [https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Chanaian\\_ladies\\_at\\_work.jpg](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Chanaian_ladies_at_work.jpg)

# ABA — 45

## FACILITADORA DEL MOVIMIENTO

### 📍 Ubicación

Accra, Ghana

### 📄 Ocupación

Organizadora de eventos

### 🗣️ Idiomas

Twi, Inglés

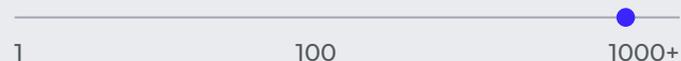
### 📱 Dispositivos

iPhone, notebook Acer

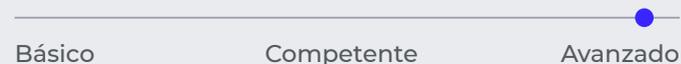
### Habilidades organizativas



### Carrera organizativa: cantidad de personas que ha impactado



### Conocimiento sobre proyectos de Wikimedia



### Objetivos

#### Experiencia organizativa deseada

- ▲ Facilitar la transferencia internacional de dinero y recursos para su comunidad.
- ▲ Aprender cómo crecen otras comunidades pequeñas del movimiento para ayudar a hacer crecer a la comunidad de Ghana.
- ▲ Tener acceso a más aprendizaje de la comunidad internacional sobre el movimiento, conocimiento, habilidades y recursos sobre crecimiento de la comunidad.

#### Long term goals

- ▲ Asegurarles a las comunidades ghanesas de Wikimedia la oportunidad de prosperar y crecer.
- ▲ Generar un plan de sucesión sólido para saber que la comunidad ghanesa seguirá adelante si ella pasa a realizar trabajo organizativo internacional en Wikimedia.
- ▲ Apoyar mecanismos para que las culturas de Ghana y de otras partes de África sean visibles en espacios internacionales como los proyectos Wikimedia.

### Challenges

- ▼ Trabajar tácticamente con la comunidad ghanesa y a la vez pensar estratégicamente con el movimiento internacional. Es difícil moverse entre estos niveles de pensamiento, comunicación y acciones.
- ▼ Asegurarse de que hay suficientes eventos para mantener involucrado al equipo de voluntarios/as de

Ghana.

- ▼ Mantener un equilibrio entre su vida familiar, sus empleos de planificación de eventos que incluyen a Wikimedia y ser voluntaria del movimiento.

## Sobre Aba

### Contexto

Aba está casada, tiene tres hijos grandes y vive en Accra. Estudió administración de empresas en la Universidad de Accra. Durante varios años después de graduarse, Aba trabajó de forma independiente como organizadora de eventos, enfocándose en bodas, funerales y otros eventos. A través de este trabajo, hizo contactos y eventualmente fue contratada por un hotel internacional de Accra para hacerse cargo de las reservas y la planificación de eventos. Cinco años después, el hotel cambió de propietarios y ella y otras personas perdieron sus empleos. Ahora, Aba es organizadora de eventos independiente y tiene un contrato con la Wikimedia Foundation para organizar grandes eventos internacionales en África.

### Redes y hábitos de comunicación

Aba comenzó a usar internet en la universidad. Aunque le interesaba, en esa época no tenía mucho acceso así que no aprendió mucho sobre cómo usar internet. En la universidad se manejaba escribiendo a mano o a máquina. Cuando trabajaba en el hotel en Accra aprendió a usar la computadora y el smartphone. En 2008 compró un smartphone para compartirlo con su marido. Ahora cada uno tiene el suyo y Aba tiene su propia notebook. El marido de Aba compró una notebook para que la compartan sus hijos. Ellos creen que las habilidades informáticas les serán de ayuda en su futuro. Aba valora internet por la posibilidad de conectarse con personas de todo el mundo y quiere que Ghana y África tengan visibilidad en internet. Se siente muy conectada al movimiento Wikimedia y se ha convertido en una gran promotora de él. Además, contribuye desde hace mucho tiempo en la Wikipedia en inglés y en Wikidata.

### Percepción del movimiento e involucramiento

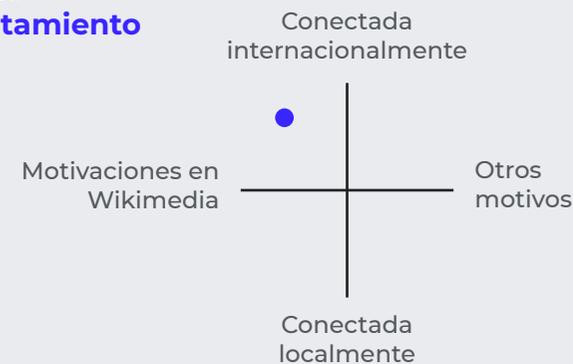
Mientras trabajaba en el hotel, Aba habló con la hija de una amiga que había asistido por primera vez al Bar Camp en Accra. La joven le dijo que había aprendido a editar Wikipedia y que quería enseñarle a otras personas. Aba no

sabía que se podía editar Wikipedia y había notado que la información sobre Ghana en la Wikipedia en inglés era incorrecta o casi inexistente. Aba se ofreció como voluntaria para ayudar a la hija de su amiga a organizar un evento de edición y allí aprendió a editar. Eso fue hace una década y desde entonces Aba se unió a la organización afiliada de Ghana y contribuye en la Wikipedia en inglés y WikiData con información sobre Ghana. Aba utiliza sus habilidades como organizadora de eventos para ayudar a organizar exitosamente eventos de Wikimedia y promueve Wikimedia en toda África. Quiere que las comunidades ghanesas crezcan, especialmente en zonas rurales en las que la cultura y la historia se pueden perder fácilmente.

### Tipo de Organizadora y actividades

Aba ha tenido muchos roles en la comunidad de Wikimedia de Accra, y por un tiempo fue la líder de la comunidad. Mientras trabajaba en el hotel, solicitó subsidios rápidos para financiar eventos en Accra y Kumasi. Con el tiempo, Aba se convirtió en un miembro de confianza de la comunidad Wikimedia. Recientemente, Aba obtuvo un contrato a corto plazo con la Wikimedia Foundation para la organización de eventos internacionales. Todavía hace trabajo voluntario en la organización afiliada ghanesa y le ha pasado el liderazgo de la comunidad local a otras personas. Aba está muy entusiasmada al ver crecer el Twi Wictionary y la Wikipedia y al ver más contenido sobre Ghana en la Wikipedia en inglés. Aunque se siente motivada y apasionada por su trabajo, a menudo piensa “va a ser difícil seguir a este ritmo”.

#### Matriz de comportamiento de Aba



## Roles de Aba

### Roles de Apoyo

- Estratega
- Innovadora
- Traductora cultural
- Mentora

### Roles de Ejecución

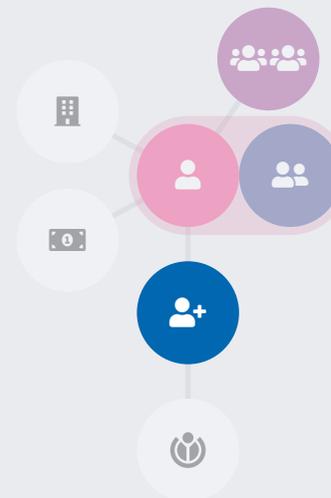
- Organizadora de Eventos

### Roles de Conexión

- Publicista
- Reclutadora
- Embajadora
- Gestora de alianzas
- Aliada profesional

## En la red de trabajo

### Meta-Organizadora



## Facilitadora del movimiento — El recorrido de Aba



Foto de Anthony Chimweuba (CCO), <https://www.pexels.com/photo/photo-of-man-wearing-floral-shirt-2327283/>



# ELORM — 24

## ACTIVISTA DE LA EDUCACIÓN ABIERTA

### 📍 Ubicación

Kumasi, Ghana

### 📄 Ocupación

Profesor de tecnología en una escuela pública

### 🗣️ Idiomas

Inglés

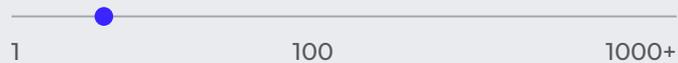
### 📱 Dispositivos

smartphone Android, usa la notebook de su primo/a cuando la necesita

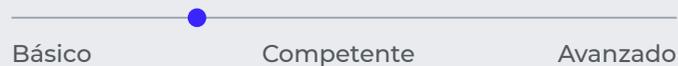
### Habilidades organizativas



### Carrera organizativa: cantidad de personas que ha impactado



### Conocimiento sobre proyectos de Wikimedia



### Objetivos

#### Experiencia organizativa deseada

- ▲ Mentoreo y apoyo en la construcción de alianzas con escuelas locales.
- ▲ Mejores herramientas para encontrar material educativo libre para su escuela.
- ▲ Saber que su trabajo es valorado por estudiantes y educadores.
- ▲ Acceso a una notebook para editar y organizar eventos de Wikimedia.
- ▲ Herramientas Android de edición en Wikimedia más fáciles para poder enseñarles a sus estudiantes a editar.

#### Objetivos a largo plazo

- ▲ Crear contenido educativo libre que refleje el contexto y la cultura de Ghana para estudiantes de escuelas primarias ghanesas.
- ▲ Proporcionarles a sus estudiantes las habilidades tecnológicas que necesitan para triunfar en el mundo.
- ▲ Encontrar un empleo en Wikimedia para trabajar en contenido educativo libre.
- ▲ Preservar conocimiento de las comunidades ghanesas en internet.

### Desafíos

- ▼ Acceso a internet: en Ghana es costoso y lento.
- ▼ No siempre funciona la electricidad y los generadores son caros.

- ▼ Sus estudiantes tienen muy poco acceso a computadoras para aprender.
- ▼ El administrador de su escuela no cree que Kiwix sea importante ni para los/as estudiantes ni para los/as profesores/as con quienes trabaja.
- ▼ El contenido que genera en la Wikipedia en inglés es revertido. No entiende por qué reuerten los cambios que hace sin ninguna advertencia. Cree que los/as editores/as de Wikipedia en inglés no comprenden los criterios de relevancia de Ghana.

## Sobre Elorm

### Contexto

Elorm creció y fue a la universidad en Kumasi, Ghana. Se graduó en Educación, con una especialización en tecnología. Vive con sus padres y sus hermanos/as más jóvenes en Kumasi. Cuando estudiaba en la universidad, Elorm se unió a un grupo de gente interesada en software de código abierto y allí aprendió sobre los proyectos de Wikimedia. Elorm está convencido de que la educación debería ser gratuita e incluir el uso de tecnología para que los/as estudiantes puedan encontrar empleos y no los trabajos temporarios y de bajos ingresos que tienen ahora.

### Redes y hábitos de comunicación

Elorm les enseña a sus estudiantes sobre tecnología aunque ellos/as casi no tienen acceso a computadoras. La escuela tiene un pequeño laboratorio informático, pero suele estar cerrado por falta de electricidad en la escuela. Elorm dibuja los elementos básicos de una computadora, como el mouse y el teclado, en un pizarrón y los explica. Dibuja la interfaz de un procesador de texto y les enseña a sus estudiantes cómo interactuar con él, para que se familiaricen antes de practicar en una computadora de verdad. La computadora de Elorm siempre está rota. La ha arreglado varias veces pero ahora le pide prestada a su primo la suya. Generalmente utiliza su smartphone Android para todo. Una vez, cuando una persona que recién aprendía a editar le preguntó cómo ingresar con su usuario a Wikipedia, Elorm filmó la pantalla mientras él ingresaba y se lo envió.

### Percepción del movimiento e involucramiento

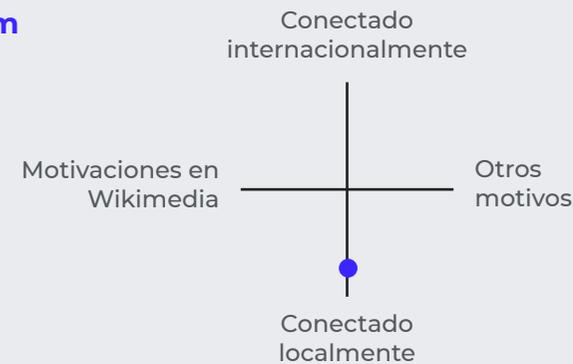
Al principio, Elorm no tenía mucho interés en editar Wikipedia. Hace seis meses, asistió a una editatón de Wikipedia en Accra. Tuvo que viajar 12 horas en autobús

para ir y volver. En el evento, aprendió las nociones básicas de edición en la computadora de un amigo, utilizando el editor visual. Elorm se entusiasmó cuando conoció Kiwix y habló durante largo rato con una persona organizadora sobre el impacto que podría tener en su escuela. Después de la editatón, Elorm recibió una invitación para unirse a la comunidad de Wikimedia en Ghana y aceptó. Poco tiempo después, le pidieron que organizara una editatón en Kumasi. Notó vacíos de información sobre Ghana en la Wikipedia en inglés y quisiera editar, pero es muy difícil hacerlo desde su teléfono. No encuentra el editor visual. Elorm decidió que sólo editará cuando tenga acceso a una computadora. Está intentando que su escuela trabaje con Kiwix y ayuda a otras personas que quieren editar.

### Tipo de Organizador y actividades

Elorm y otro miembro nuevo de la comunidad que tiene una notebook organizaron una editatón en Kumasi. Aprendieron de organizadores/as de Accra cómo llevar a cabo un evento exitoso, y un profesor de la universidad donde estudió Elorm les dio un espacio gratuito y acceso a internet. Participaron 15 personas y editaron Wikipedia durante una sesión de 6 horas. Dos semanas después del evento, tres personas se unieron al grupo y están entusiasmados con organizar una nueva editatón. Hasta ahora, Elorm no logró convencer al administrador de su escuela de que Kiwix sería importante tanto para estudiantes como para profesores/as. No tiene argumentos que convengan al administrador.

### Matriz de comportamiento de Elorm



## Roles de Elorm

### Roles de Apoyo

- Facilitador
- Apoyo emocional
- Innovador

### Roles de Ejecución

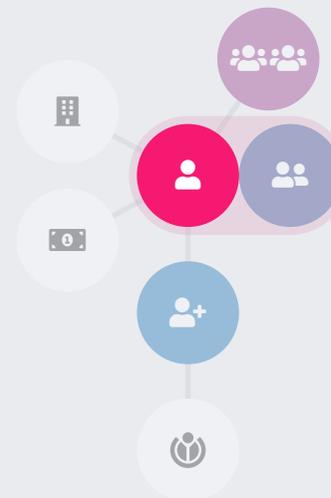
- Organizador de eventos
- Profesor

### Roles de Conexión

- Reclutador

## En la red de trabajo

### Organizador



## Activista de la Educación — El recorrido de Elorm

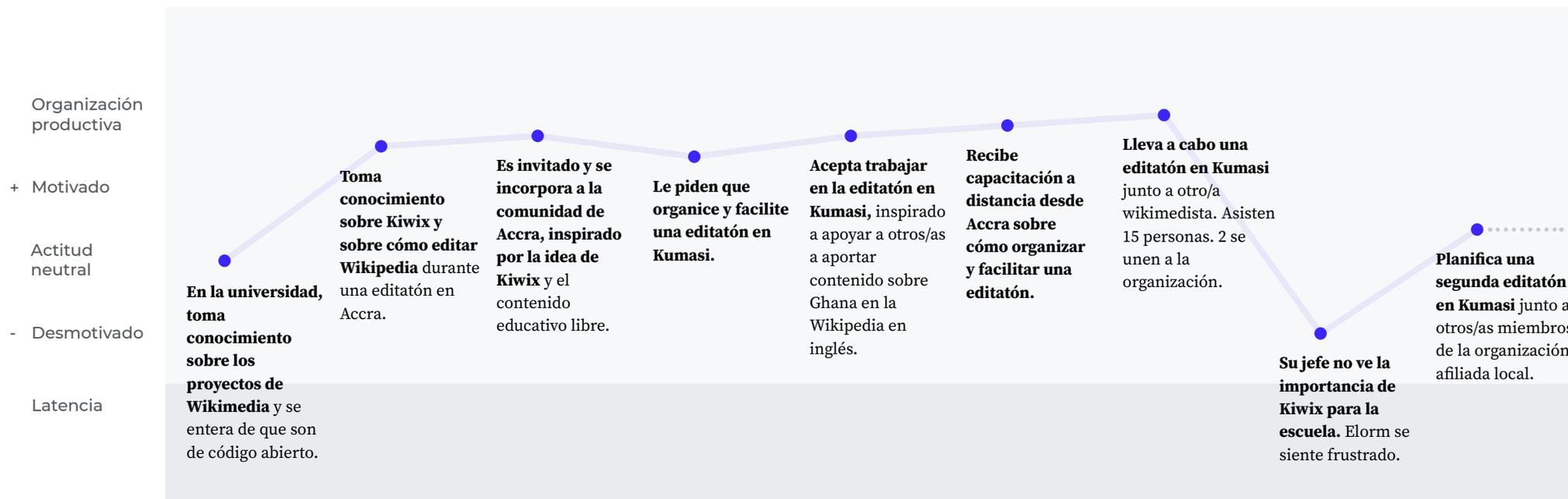




Foto de C.C. Chapman (CC BY-NC-ND). <https://flic.kr/p/boJ3WT>

# TEMAH — 25

## ACTIVISTA DEL MOVIMIENTO ABIERTO

### 📍 Ubicación

Accra, Ghana

### 📄 Ocupación

Voluntaria de proyectos de código abierto, incluyendo Wikimedia y Open Street Maps

### 🗣 Idiomas

Inglés

### 📱 Dispositivos

smartphone Android, comparte una notebook Dell con su hermana

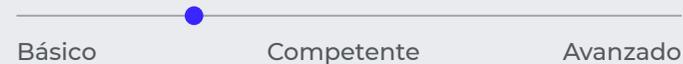
### Habilidades organizativas



### Carrera organizativa: cantidad de personas que ha impactado



### Conocimiento sobre proyectos de Wikimedia



### Objetivos

#### Experiencia organizativa deseada

- ▲ Mentoreo y apoyo para aprender más sobre gestión de proyectos.
- ▲ Mejores oportunidades para aprender de otros/as organizadores/as de Wikimedia y otras organizaciones ONGs en África Occidental, para desarrollo profesional.
- ▲ Confirmación de que su trabajo es valorado por su comunidad.
- ▲ Encontrar un empleo que le importe y la apasione.

#### Objetivos a largo plazo

- ▲ Expandir el alcance y los recursos de su organización afiliada a Wikimedia, para tener fácil acceso a espacio físico, internet y computadoras para los eventos.
- ▲ Un ingreso seguro. Espera que alguno de todos los proyectos en los que trabaja como voluntaria en el futuro le genere ingresos.
- ▲ Más oportunidades para aprender nuevas habilidades y profundizar las que ya posee.

### Desafíos

- ▼ Los problemas de energía eléctrica en Accra interrumpen las ediciones en los proyectos de Wikimedia.
- ▼ Es difícil editar artículos enteros en el smartphone. En su lugar, añade imágenes a Commons y a artículos en la Wikipedia en inglés sobre mujeres famosas de Ghana.
- ▼ Internet es costosa y no todos los miembros de su

comunidad tienen acceso en sus casas. Aunque ella aboga para tener facilitadores/as y colaboradores/as activos/as en su grupo para que les reembolsen la internet, esto todavía se discute.

- ▼ Transferencias de reembolsos de gastos a facilitadores/as.
- ▼ La redacción de solicitudes de subsidios conlleva mucho tiempo y esfuerzo, y una vez aprobado es aún más difícil realizar el seguimiento.

## Sobre Temah

### Contexto

Temah vive con sus padres y su hermana menor en Accra. Estudió administración de empresas en la universidad, donde conoció gente involucrada en el movimiento de Software de Código Abierto, tanto en Ghana como a nivel internacional. Ellos/as le enseñaron a Temah sobre Wikidata y Wikimedia Commons, y le explicaron que Wikipedia está escrita por muchas personas. Mientras buscaba empleo, comenzó a trabajar como voluntaria en la comunidad Wikimedia de Accra y en otras organizaciones. Le gusta ayudar y aprender habilidades valiosas que enriquecen su CV y profundizan su interés en el movimiento Abierto.

### Redes y hábitos de comunicación

Temah depende de los datos de su smartphone Android para navegar en las redes sociales, enviar mensajes y hacer llamadas. Suele esperar a tener Wifi para ahorrar datos. Aprendió a editar Wikipedia utilizando el editor visual de la notebook que comparte con su hermana, así que no sabe editar en el teléfono. Temah siempre está buscando oportunidades para abogar por el movimiento Abierto y necesita encontrar más trabajo.

### Percepción del movimiento e involucramiento

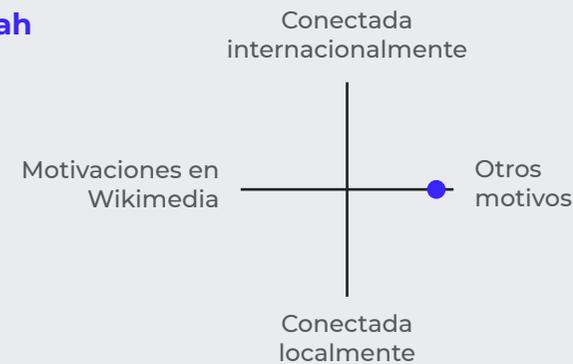
Al terminar la universidad, Temah conoció a Kwesi en un encuentro en Accra. Kwesi facilita editaciones de Wikipedia en la zona de Accra y le habló a Temah sobre otros wikimedistas de Accra. Temah se entusiasmó y se unió a la comunidad Wikimedia en cuanto Kwesi le envió la invitación. Kwesi le enseñó a Temah las nociones básicas de edición durante algunas editaciones, vía Telegram y correo electrónico. Cuando le propusieron a Temah organizar una editación porque Kwesi iba a estar de viaje, ella aceptó y comenzó su trabajo organizativo. Si bien Kwesi la ayuda cuando puede, a Temah le cuesta y se frustra editando artículos de Wikiped-

dia. Una vez intentó crear un artículo sobre una mujer famosa de Ghana en la Wikipedia en inglés, pero el artículo fue borrado por no ser considerado relevante. Temah no entiende por qué. Le gusta añadir imágenes a Commons y a artículos de Wikipedia más que escribir contenido. También colabora con OpenStreetmap cuando camina por la ciudad.

### Tipo de Organizadora y actividades

Kwesi estaba de viaje cuando Temah organizó su primera (y única) editación. Temah cruzó Accra para recoger un router especial y pudo conseguir todo lo que necesitaba a tiempo para el evento. Kwesi le dio las diapositivas que la ayudaron a enseñar las nociones básicas sobre edición a las cinco personas que asistieron. Aunque todavía tenía sus propias dudas sobre edición, hizo su mayor esfuerzo por enseñarles a los/as demás. No pudo responder todas las preguntas de los/as participantes y terminó hablando sobre otras comunidades del movimiento Abierto. Temah cree que ayudar a otros/as a organizar es una forma más fácil de colaborar. Durante el último año, Temah asumió las responsabilidades, como voluntaria, de ayudar a los/as facilitadores/as a organizar editaciones y de manejar el flujo de dinero y otros recursos (como routers y carteles) para que las editaciones sean exitosas. A Temah le acaban de ofrecer un contrato de media jornada con otra organización del movimiento Abierto y es posible que tenga que reducir su trabajo voluntario en la comunidad de Wikimedia en Accra.

### Matriz de comportamiento de Temah



## Roles de Temah

### Roles de Apoyo

- Apoyo emocional
- Innovadora

### Roles de Ejecución

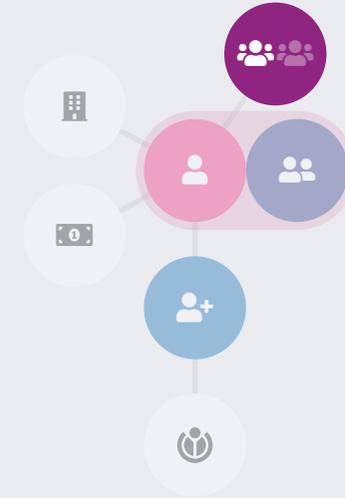
- Organizadora de eventos
- Tesorera
- Gestora de proyectos

### Roles de Conexión

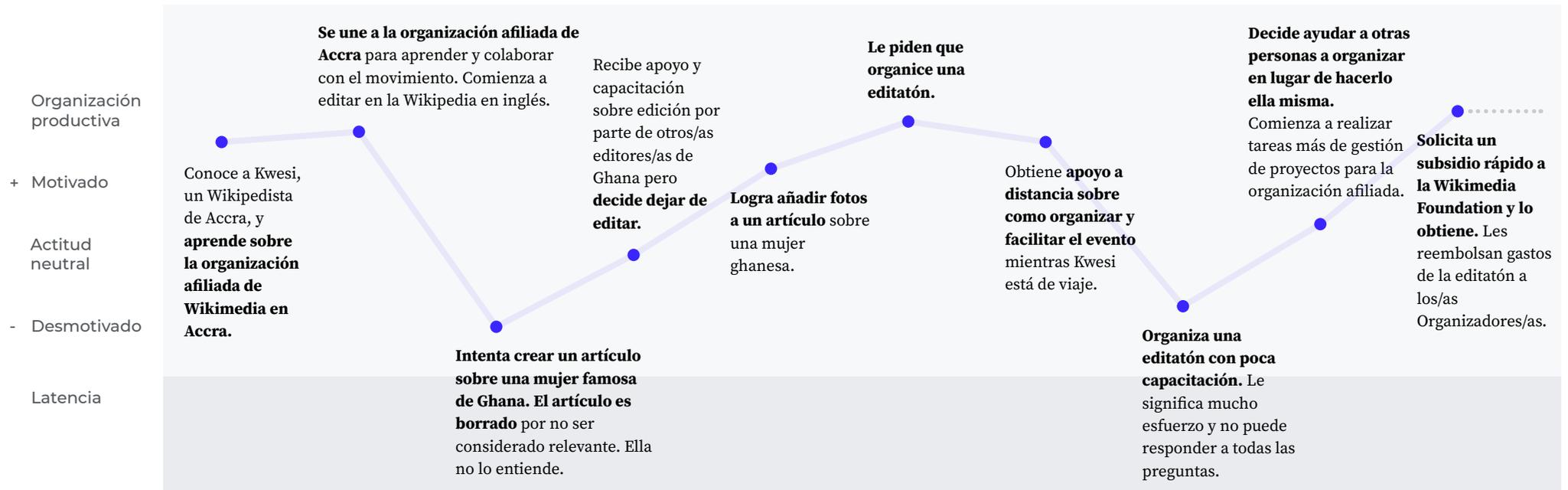
- Publicista

## En la red de trabajo

### Activista



## Activista del movimiento Abierto — El recorrido de Temah





# MARTIN — 31

## PROMOTOR DE WIKIMEDIA

### 📍 Ubicación

Buenos Aires, Argentina

### 📄 Ocupación

Ministerio de Educación

### 🗣 Idiomas

Español, inglés

### 📱 Dispositivos

Smartphone Android, iPad, notebook Dell personal, notebook Dell laboral

### Habilidades organizativas



### Carrera organizativa: cantidad de personas que ha impactado



### Conocimiento sobre proyectos de Wikimedia



## Objetivos

### Experiencia organizativa deseada

- ▲ Reducir el tiempo que lleva solicitar y redactar informes para el subsidio de plan anual.
- ▲ Ser visible y tener acceso al movimiento internacional de Wikimedia para poder aprender mejores prácticas de otras comunidades de otras partes del mundo.
- ▲ Encontrar un proceso más fácil para trabajar con grandes grupos de datos e información de los proyectos Wikimedia para poder enseñarles herramientas de edición en lotes a otras personas.

### Objetivos a largo plazo

- ▲ Ayudar a las comunidades de Wikimedia en Argentina a crecer, y proveer el apoyo y los recursos necesarios para ese crecimiento.
- ▲ Generar oportunidades para que las comunidades argentinas de Wikimedia sean vistas y reconocidas por las comunidades internacionales de Wikimedia.
- ▲ Hacer que el movimiento global de Wikimedia crezca, especialmente en la América Latina hispanoparlante.

### Desafíos

- ▼ Conectarse con wikimedistas internacionales.
- ▼ Equilibrar el tiempo dedicado a su familia, su empleo y el trabajo voluntario para Wikimedia.

## Sobre Martin

### Contexto

Martín vive en Buenos Aires con su mujer y sus dos pequeños/as hijos/as. Su mujer tiene un trabajo de jornada completa y entre los dos se reparten las tareas del hogar y el cuidado de sus hijos/as. Martín fue a la universidad en el Reino Unido, donde hizo una carrera de grado y una maestría en informática. Cuando regresó a Argentina, comenzó a dar clases en la universidad. Luego entró a trabajar en el Ministerio de Educación, gestionando y poniendo en práctica software educativo. Poco después de comenzar a trabajar en el Ministerio de Educación, participó en WikiPuentes, un programa de capacitación para educadores/as. Allí aprendió sobre el movimiento Wikimedia y la organización afiliada en Buenos Aires. Martín se unió en seguida y desde entonces trabaja en la organización. También continúa con su trabajo en la universidad. A Martín le apasiona el Movimiento y quiere verlo crecer.

### Redes y hábitos de comunicación

Martín trabaja con personas de todos los niveles educativos ayudándolas con cuestiones tecnológicas para sus trabajos y sus estudios. Además, es “el informático” de su familia, amigos/as y también de muchos/as wikimedistas locales. Martín tiene una computadora en el trabajo, una computadora personal en su casa y tiene acceso a casi cualquier tipo de tecnología que necesita. Utiliza su teléfono para buscar información, para seguir redes sociales y para realizar llamadas. Gracias a su teléfono personal, siempre está localizable. Intenta utilizar Wifi siempre que puede porque los datos celulares en el teléfono son costosos.

### Percepción del movimiento e involucramiento

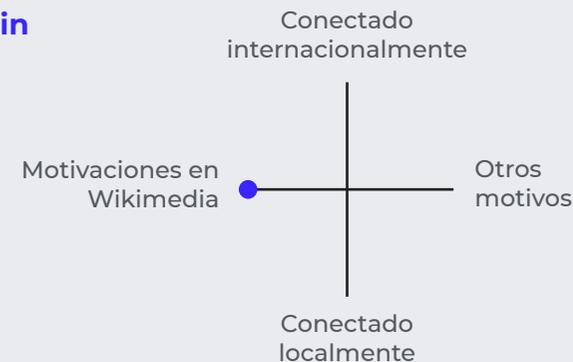
Martín aprendió lo que es Wikipedia en el colegio secundario. Como lee Wikipedia tanto en español como en inglés, notó brechas de contenido en la Wikipedia en español en comparación con la Wikipedia en inglés. Cuando estudiaba en la universidad, un editor de Wikipedia le enseñó a Martín cómo editar. Unos años más tarde, Martín comenzó a editar sobre política argentina en la Wikipedia en español. A veces ha tenido confrontaciones en las páginas de discusión y en alguna ocasión su contenido fue borrado. Estas experiencias fueron desmotivantes, entonces se concentró en “liberar imágenes” de eventos

políticos a los que asiste, subiéndolas a Wikimedia Commons. Hace poco, comenzó a enfocarse en ayudar a otros/as a reducir las brechas de contenido y preservar la historia en internet.

### Tipo de Organizador y actividades

Aunque sigue aportando contenido a los proyectos de Wikimedia, Martín prefiere ayudar a la organización afiliada de Wikimedia en Argentina a hacer crecer el movimiento. Prioriza ayudar a otras personas organizadoras que facilitan los eventos de Wikimedia y trabajar con el Capítulo en lo que sea necesario. Ayuda al Capítulo argentino de Wikimedia a solicitar y redactar los informes del subsidio del plan anual, responde preguntas y ayuda a editores/as de Wikipedia. Cuando hay un evento de la comunidad, Martín ayuda a planificarlo y pasa tardes y fines de semana capacitando sobre los proyectos de Wikimedia. Siempre se puede contar con él para promover los proyectos. Si hubiera un empleo para él dentro del movimiento, le encantaría aceptarlo porque podría dedicar más tiempo a hacer crecer el movimiento que lo apasiona. Por ahora, se las arregla para encontrar un equilibrio entre su trabajo en el Ministerio de Educación, su vida familiar y el trabajo voluntario de organización y edición para los proyectos Wikimedia. Es un desafío, pero su pasión lo hace seguir ofreciendo su trabajo voluntario.

### Matriz de comportamiento de Martin



## Roles de Martin

### Roles de Apoyo

- Innovador
- Mentor

### Roles de Ejecución

- Tesorero

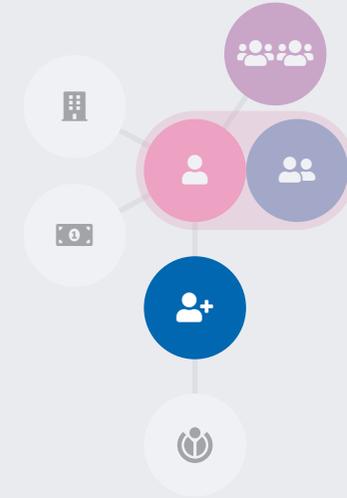
### Roles de Conexión

- Publicista
- Reclutador
- Embajador

Fundación Wikimedia

## En la red de trabajo

### Meta-Organizador



## Promotor de Wikimedia — El recorrido de Martin

