

# WIKIKRAZIA

## gobernanza colaborativa

En este texto encontrarás un poco de historia sobre Wikitoki y la Sociocracia, junto con algunas respuestas a: **¿Cómo nos estructuramos? ¿Cómo decidimos? ¿Cómo nos cuidamos? ¿Cómo resolvemos?**

La Wikikrazia no es una fórmula, no hay un sólo método para su implementación. Este material, es un intento de inspirar a otras entidades, organizaciones y colectivos, es una invitación a que revisemos, experimentemos, adaptemos y reflexionemos sobre nuestros modelos de gobernanza y cuidados colectivos.

Una producción de Wikitoki Elkarsorkuntzarako Laborategia. 2024.

## Introducción

### Wikikrazia

Modelo de gobernanza de Wikitoki.

Forma propia de organización colaborativa basada en la sociocracia a la que hemos sumado el ADN de Wikitoki, poniendo especial atención en la co-responsabilidad y el cuidado, en los afectos y las emociones.

### Wikitoki

10 años experimentando con nuestra autogestión.

#### **SOMOS UNA COMUNIDAD ABIERTA**

de profesionales que desarrollamos proyectos a través de los que buscamos la transformación en las vidas de las personas y de otras especies, sus relaciones y los entornos que habitan.

#### **SOMOS UNA FORMA DE HACER**

con lo CO- como nexo común: lo colectivo, colaborativo, cooperativo, comunitario... y con un espíritu experimental y transformador.

#### **SOMOS UN ESPACIO DE ENCUENTRO**

buscamos el diálogo y la hibridación de agentes y disciplinas para abordar los retos complejos y las transiciones que tenemos por delante.

#### **ESTAMOS ORGANIZADAS**

desde 2014 favoreciendo las prácticas colaborativas.

Compartimos espacio y recursos, cultivamos relaciones, aprendemos colectivamente.

#### **DESDE EL BARRIO SAN FRANCISCO EN BILBAO**

Siendo parte activa de redes formales e informales locales, estatales e internacionales.

### Líneas estratégicas de Wikitoki

**WIKILAB** - Laboratorio de experimentación y sistematización

**WIKIKOOP** - Cartera de servicios facilitadores del cambio

**WIKISARE** - Red de afinidad, representación e interlocución

## Un poco de historia: del asamblearismo a la Wikikrazia

### 2014-2018: 5 años de modelo asambleario

El primer modelo de gobernanza de Wikitoki fue sencillo y complejo a la vez. Partiendo del trabajo colectivo, de la suma de experiencias y de otras iniciativas similares con las que teníamos relación, buscamos de manera crítica un modelo horizontal, transparente, distribuido y co-responsable. El modelo se articulaba a través de:

- Una asamblea,
- Grupos de trabajo,
- Auzolanak (encuentros de trabajo estratégico de toda la comunidad),
- Un banco del tiempo.

Todo estaba enmarcado en un reglamento interno con protocolos y pautas de funcionamiento consensuadas.

Este período implicó un alto grado de experimentación (a escala micro) en la gestión y producción social, cultural, tecnológica y espacial. Con la experiencia acumulada elaboramos el material "[Qué es y cómo funciona Wikitoki](#)".

### 2018-2019: Sociocracia y transición de modelo

En Wikitoki tendemos a un funcionamiento caórdico (tránsito continuo entre el caos y el orden), buscando equilibrios entre el mínimo protocolo viable y la máxima adaptabilidad deseable. Al conocer la Sociocracia decidimos poner los medios para transicionar de modelo.

#### La sociocracia

*La sociocracia se compone de 3 principios (transparencia, eficiencia y equidad) y 4 reglas: 1) organización en círculos semi-autónomos, 2) toma de decisiones por consentimiento, 3) elección abierta, sin candidata y 4) doble enlace.*

Comenzó a desarrollarse en la década de 1980 en los Países Bajos y, simplificando mucho, es un sistema de gobernanza que propone horizontalizar lo vertical y verticalizar lo horizontal.

**Propone entender las organizaciones como sistemas vivos.** que, para ser capaces de tomar decisiones, ejecutarlas y evaluarlas de manera flexible y eficaz deben adaptarse al entorno, autorregulándose y cumpliendo 3 condiciones:

1. Los elementos del sistema no deben controlarse mutuamente, ningún elemento puede imponer unilateralmente su voluntad sobre los demás.
2. El sistema cuenta con una fuente de energía externa que lo moviliza.
3. El sistema dispone de un sistema de realimentación.

**Es un método de toma de decisiones y gobernanza que:**

- Desarrolla la co-participación y la co-responsabilidad.
- Da poder a la inteligencia colectiva poniéndola al servicio del éxito de la organización.
- Se puede aplicar en colectivos de cualquier tamaño.

#### Nuestros motivos para transicionar

- **Continuar poniendo la vida en el centro**  
Ajustar los tiempos de dedicación al común y cuidarnos.
- **Buscar un sistema que mejore la distribución del poder**  
Co-responsabilidad e implicación en el desarrollo del proyecto común, mayor conexión y conocimiento del proyecto, capacidad de impacto de todas, ampliar voces y legitimidades, roles rotativos distribuidos, romper con lógicas de acumulación originaria o meritocracia encubierta, desarrollo del sentido de pertenencia, más creatividad y más y más diversas opiniones.
- **Ganar operatividad**  
Cultivar la confianza en el colectivo y mayor foco, eficiencia y agilidad en la toma de decisiones.

### **Bases del proceso de transición:**

- Conocer el modelo de gobernanza sociocrática y sus principios.
- Indagar sobre la situación de la propia organización y nuestros frenos y motores para acometer el cambio.
- Plantear las bases para la adaptación de la Sociocracia a Wikitoki (teniendo en cuenta su estructura y cultura organizativa).
- Experimentar procedimientos y herramientas concretas de la Sociocracia desde la práctica para interiorizarlos a nivel personal y colectivo.
- Establecer un plan para transicionar hacia la Wikikrazia e ir evaluando, entendiéndolo como un celebratorio proceso de aprendizaje grupal adaptativo y continuado.

### **Pasos y acciones de la transición:**

1. Decisión colectiva y consensuada en Asamblea para **destinar tiempo y dinero del común** para hacer el cambio de modelo de gobernanza y vivir la transición.
2. **Creación de un grupo motor** compuesto por cuatro personas de Wikitoki, encargadas de liderar, planificar y contrastar el proceso de transición, generar materiales y metodologías específicas para Wikitoki.
3. **Acompañamiento experto** a cargo de Arterra para el grupo motor y dos talleres sobre Sociocracia para toda la comunidad, revisando Wikitoki.
4. **Creación colectiva de un nuevo modelo de gobernanza** para Wikitoki.

En todo el proceso utilizamos **la facilitación, las prácticas artísticas, la experimentación y el ADN de Wikitoki para juntas tejer hilo a hilo nuestro nuevo modelo**. Con la implicación de toda la comunidad definimos cada círculo, cada rol, cada metodología; integrando roles y dinámicas ya existentes que habían funcionado y queríamos mantener.

## **2020-2024: La Wikikrazia**

La **Wikikrazia** es el modelo de gobernanza actual de Wikitoki.

Es un **modelo propio colaborativo y auto-gestionado** basado en la Sociocracia, con un carácter horizontal y distribuido, que quiere poner los cuidados en el centro y que se comparte de manera abierta a otras iniciativas.

Es un **experimento práctico y vivo**, con cinco años de recorrido que ha evolucionado no sólo como una estructura organizativa, sino como un ecosistema vibrante de colaboración y co-creación, impulsando una participación significativa y sostenible entre las personas que componemos Wikitoki.

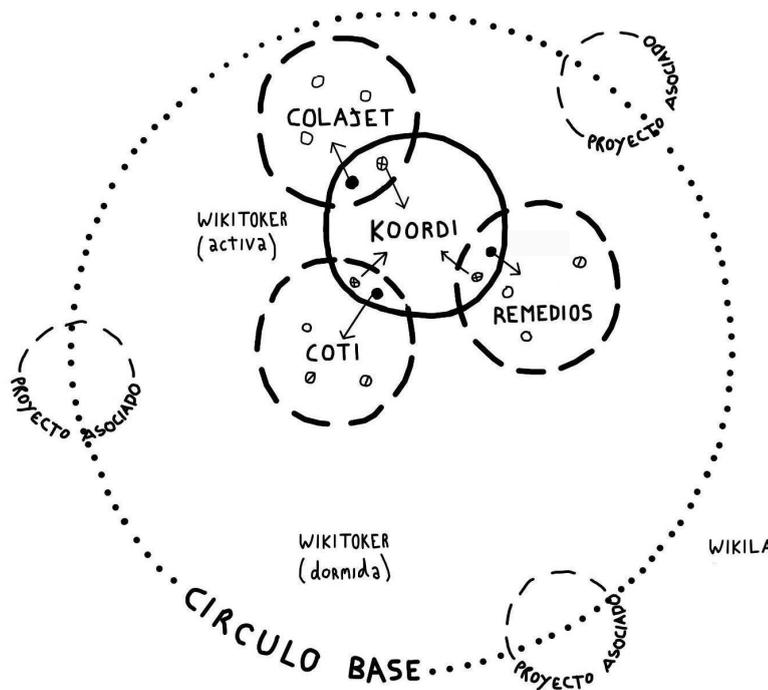
Mantiene la **estructura básica de la Sociocracia** y añade **capas de cuidado, creatividad y comunidad**, integrando un enfoque humano, colaborativo y creativo en todas sus acciones.

## ¿Cómo nos estructuramos?

### El círculo como espacio de toma de decisiones

La Sociocracia propone una organización multi-nivel en círculos semi-autónomos, agrupando las tareas operativas y las decisiones asociadas a las mismas, en círculos de gestión.

El círculo es el espacio de diálogo y toma de decisiones. Tiene una misión clara y un marco de actuación definido. Tiene que alcanzar sus objetivos, mejorando internamente y cuidando el desarrollo de sus miembros. Se pueden establecer tantos círculos como se considere necesario y todos ellos están interconectados con un círculo de coordinación.



### Estructura Wikikrazia:

Círculos (3 de gestión + 1 de coordinación) + Topaketak (2 encuentros)

Todas las wikipokers (socias activas de la comunidad) se distribuyen en estos círculos:

- 1) **Coti**, para las relaciones internas y la dinamización y el cuidado de la comunidad.
- 2) **Remedios**, para la gestión de los recursos, el espacio y la comunicación.
- 3) **Colajet**, para las relaciones externas y el contacto con otros agentes.
- 4) **Koordinoki**, para las cuestiones generales y estratégicas.

Todos los círculos tienen:

- Su propio espacio de actuación con sus ámbitos de competencia, funciones y tareas.
- Un plan de acción anual a través del que pueden delegar a otras personas de Wikitoki tareas operativas.
- Cuatro roles distribuidos: facilitadora, secretaria y doble enlace. En el caso de Koordinoki se suma el rol de Coordinadora.
- Reuniones mensuales de máximo dos horas, con un modelo común de orden del día con temas estratégicos, de gestión diaria e informativos, con puntos reflexivos, decisivos y de cuidados.
- Un mismo sistema de evaluación anual y de traslado mensual al resto de la organización de decisiones e información relevante.

El rol de **Coordinación** general de Wikitoki únicamente participa en el círculo Koorditoki. El rol de **Secretaría** debe preparar el orden del día, tomar acta y enviar posteriormente a todo Wikitoki un resumen de las decisiones y otros aspectos relevantes. El rol de **Facilitación** debe guiar las reuniones tomando el pulso del grupo y asegurando la participación.

Para asegurar no perder la cohesión y visión conjunta de grupo, desde Koorditoki se organizan dos **Topaketak** al año, una más convivencial (primavera) en la que salimos fuera de Bilbao, y otra más de seguimiento evaluación (invierno). Además, las **Wikizainak** (rol de cuidados) organizan encuentros centrados en la gestión emocional a lo largo del año.

## **Doble enlace en la estructura**

*La información tiene una doble vía. Entre cada círculo y el de coordinación hay un doble enlace, es decir, hay una persona con el rol de conectar la información en un sentido y otra en el otro. Las personas con el rol de Enlace tienen pleno derecho en ambos círculos.*

*Contar con un doble enlace bien engrasado, asegura el equilibrio de visiones, la transparencia y el flujo bidireccional de información y decisiones entre círculos.*

### **Funciones de cada enlace:**

#### Enlace 1: KoordiAhots

- Trae la información del círculo de coordinación a su círculo de gestión.
- Coordina su círculo de gestión con mirada macro y visión estratégica de todo el colectivo.

#### Enlace 2: TaldeAhots

- Lleva la información desde su círculo de gestión al de coordinación.
- Es la voz de su círculo, lo escucha y representa. Pone atención a su sentir y pensar.

## **Banco del tiempo para equilibrar**

Herramienta *online* en la que cada wiktoker anota el tiempo y las tareas que realiza, y que la Guardiania del Tiempo y la Host revisan dos veces al año (junio y octubre).

Recoge y visibiliza el compromiso de dedicación al común, que se concreta en un mínimo de **ocho horas por persona al mes**. Una bolsa de tiempo comunal de unas 200 horas/mes, (algo más del tiempo de dedicación de una persona a jornada completa); y que al ser desarrolladas de forma distribuida, suponen quizá una pérdida de rendimiento en términos clásicos, pero que en cambio generan una multiplicación de saberes y posibilidades desde la inteligencia colectiva.

Sirve como mecanismo de análisis individual y colectivo de dedicaciones y de autorregulación ante posibles desviaciones, desequilibrios, intermitencias o desbordes. **Más que un sistema fiscalizador de control, es un mecanismo de cuidado**, buscando equilibrios entre la creciente y recurrente escasez de tiempo y la abundancia de tareas a acometer.

## ¿Cómo decidimos?

### Frases clave: Partes sueltas

- Estar abiertas al cambio
- Las objeciones se dan con responsabilidad
- Las propuestas se ubican en un sistema vivo.
- Las decisiones pertenecen al movimiento.

### Frases y palabras clave - bocadillos:

- Somos personas
- Es necesario que se escuchen todas las voces
- ¡Con consentimiento - Con sentimiento!

### Cita / reflexión:

“Seguimos deseando lo que a veces nos parece la cuadratura del círculo: decidir juntas sin decidirlo todo, decidir juntas sin que nos lleve la vida tomar una decisión. Tener más capacidad de influencia y de acción sin que esto pase por reproducir el modelo jerárquico del que huimos. (...) ¿WIKIKRAZIA, por qué no? Cada organización tiene la posibilidad de encontrar su propios caminos y compartirlos y de paso, con ello, contribuir al intento en que nos encontramos: transformar la realidad desde el poder colectivo.” Residencias Wikitoki 2018 “[Organizarse en colectivo](#)” (Arterra)

## El consentimiento como forma de toma de decisiones

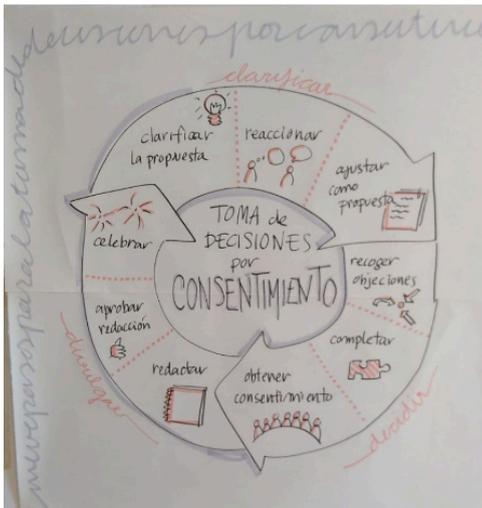
*Busca superar debates infinitos, sin forzar los consensos ni reprimir las discrepancias, aumentando el nivel de tolerancia.*

- **Consentimiento:** Principio que gobierna el proceso de toma de decisiones y supone que no hay ninguna objeción argumentada. Una decisión sólo puede ser tomada si nadie tiene una objeción razonada y esencial.
- **Eficiencia:** Cada propuesta debe estar formulada con claridad y tener un tiempo de validez.
- **Rango de tolerancias** (reflexión interna): ¿puedo vivir con ello?, ¿puedo dar mi visto bueno para que la propuesta salga adelante? o ¿se puede evaluar antes para ver si mis miedos se cumplen?
- **Confianza:** ¿La propuesta es **suficientemente buena por ahora y suficientemente segura para intentarlo**? La idea que subyace es que la entidad pueda avanzar, desde la confianza, aunque no todas estemos de acuerdo y aunque algunas lo harían de otra forma.
- **Equidad:** Para que la entidad no pierda riqueza, creatividad y evitar conflictos, es importante **escuchar todas las voces**. Se necesita que las personas implicadas en una decisión sean parte de ella. Por ello, el proceso de consentimiento se hace en rondas, en las que hablan todas las personas del círculo.

En Wikitoki, cada persona que forma parte de un círculo puede enviar propuestas propias o que le hayan derivado. Cada círculo atiende las propuestas que corresponden a su ámbito de actuación. La propuesta formulada de un modo claro y sintético, va acompañada de información complementaria. La facilitadora del círculo para que la incluya en el orden del día, el cual se envía 10 días antes a todo el círculo para que cada persona los pueda analizar previamente. Una vez tomada la decisión, la secretaría informa a toda la organización a través del envío del resumen del acta con link al acta completa. Las decisiones estratégicas se toman a través de rondas, siguiendo el proceso que marca la Sociocracia.

**En las rondas se pueden plantear objeciones** (en América Latina llamadas observaciones) que mejoran la propuesta inicial y se toman como un regalo. Se regalan argumentos **basados en el bien común** de toda la organización. Se trata de llegar a acuerdos (o mitigar los desacuerdos), trabajando las propuestas de manera pormenorizada, asegurando que todas las voces puedan expresarse (en rondas sucesivas), potenciando la escucha, la matización y el enriquecimiento colectivo, tratando las observaciones y objeciones relevantes de manera argumentada y propositiva para mejorar las propuestas iniciales.

## Toma de decisiones: 9 pasos en 3 tiempos



### 1º) CLARIFICAR

1. Clarificar la propuesta
2. Reaccionar a la propuesta
3. Ajustar la propuesta. Formularla para someter a consentimiento

### 2º) DECIDIR

4. Acoger objeciones: ronda para saber si hay o no objeciones + ronda para escuchar objeciones
5. Completarla: mejorar la propuesta con las objeciones escuchadas
6. Someter esa nueva propuesta a consentimiento y obtenerlo.

### 3º) DIVULGAR

7. Redactar la propuesta decidida
8. Aprobar la redacción
9. Evaluar el proceso y celebrar

## Elección de roles sin candidata previa

En Wikitoki es importante sostener colectivamente el poder y las tareas, por ello los roles juegan un papel muy importante. Los roles son entendidos de forma distribuida y rotativa, buscando que no se personalicen (el rol es la función más que la persona, aunque obviamente cada persona imprime carácter en el desempeño del rol).

*En Sociocracia las personas no se proponen para los roles que desarrollan, sino que el grupo define los roles que requiere y las cualidades deseables en la persona que lo vaya a desarrollar. Y desde ahí se hace una votación abierta y argumentada en la que elegimos la persona más idónea disponible para acoger el rol.*

Con las cualidades necesarias claras para el desempeño del rol, cada integrante del círculo propone a la persona que considere más adecuada, eligiéndose por consentimiento a aquella que haya recibido más apoyos. Esto ayuda a romper lógicas establecidas (ligadas a rangos), superar egos y emerger liderazgos ocultos.

### Pasos de la elección abierta:

1. **Clarificar.** Especificar las funciones y enumerar las cualidades requeridas por el rol.
2. **Papeletas de nominación individual.** Escribir el nombre de la candidata y quién vota, y entregar papeletas a la Secretaría para que haga el recuento.
3. **Ronda para escuchar argumentos.** Cada persona expone sus argumentos, sin debatir.
4. **Ronda de invitación a cambios.** La Facilitadora hace una ronda (sí/no) por si alguien quiere cambiar su voto. En caso positivo, se le invita a compartir sus nuevos argumentos.
5. **Ronda de posibles argumentos adicionales.**
6. **Proponer candidata.** Si la elección es de una persona de fuera del círculo se elegirá una candidata y una suplente.
7. **Ronda consentimiento.** Sí/no. La persona candidata hablará cuando todas las demás se hayan expresado. Según el número de objeciones, quien facilita pedirá al grupo resolverlas o buscar una nueva propuesta/candidatura. La persona elegida si no cuenta con una razón de peso para negarse, se debe aceptar el rol.
8. **Celebrar**

## ¿Cómo nos cuidamos?

### Frases clave: Partes sueltas

- Cuidarnos entre nosotres y cuidarnos a nosotras mismas
- Tiempos de dedicación al común
- Mutuamente
- Escucha intuitiva
- Zaintzarekin elkarsortzen
- Probando nuestra mejor opción hoy
- A fuego lento... a juego lento

- Entzunez eta onetsiz
- ### Frases y palabras clave - bocadillos:
- Poner la vida en el centro
  - Nuestro zain es nuestro izan
  - Cercanía
  - Sentir con otros
  - Co-construyendo
  - Des-dramatizando
  - Ha-blando

GURE ZAINZA, GURE IZANA

## Introducción

Hacer efectivo y sostener un clima generalizado de cuidado es uno de nuestros mayores experimentos y retos. Tratar de verdad de poner la vida en el centro, también en el ámbito profesional-laboral. Atender (lo que no significa resolver) las necesidades emocionales y relacionales y los posibles malestares, tensiones, desgastes, desacuerdos, ambivalencias, conflictos, que surgen por el camino. Desplegar los afectos. Poner los cuerpos en ello. Dedicarle sus tiempos (que siempre son pocos o muchos menos de los necesarios).

Nos cuidamos mutuamente (no de manera formal), dotándonos de herramientas y roles de cuidados, y también a través de la cercanía y la escucha. Cuidar los detalles en lo cotidiano, en lo colateral y aparentemente accesorio, en lo informal, en el tentempié del *hamaiketako* y en los momentos torrija, en los ratos en el *office*, en los tiempos de la comida, en la birrabarrial. ¡Ahí está gran parte de la magia!

## Roles

Roles específicos para cuidados colectivos

- **Wikizainak:** Apuesta por la gestión emocional, para establecer vínculos más sanos entre nosotras y abogar por un clima de bienestar. Más que un rol, es un intento de generar una infraestructura inmaterial, no experta, de apoyo y acompañamiento. Busca posibilitar las condiciones mínimas para CUIDAR-se-nos, diseñando y testeando distintos protocolos y dispositivos para ello. */// Dos personas. Rotación cada uno o dos años, cuando se considera cerrado el ciclo de los objetivos marcados al inicio.*
- **Host:** Cuida del funcionamiento básico y cotidiano de Wikitoki, con un pie firme en lo que tiene que ver con su gestión y administración y otro pivotando entre tareas más relacionales, de dinamización y de comunicación. */// Persona contratada. No rota. Convenio laboral interno. Acompañada por Host-Talde.*
- **Madrina:** Encargada de ser anfitriona, de acoger a personas y grupos externos que utilizan el espacio o a nuevas incorporaciones a la comunidad. */// Rol distribuido según necesidades. Rotación constante con elección abierta.*
- **Baitoker:** Persona encargada de tareas relativas al espacio, a lo físico: cuidar/regar las plantas y hacer el pedido para el office (infusiones, café, miel, galletas, etc.). */// Rotación mensual.*
- **Cazagremlings:** Persona encargada del mantenimiento en buen estado del office, lo que afecta a cuestiones de salubridad e higiene (limpieza de nevera, microondas, trapos, gestión de basura compostable). */// Rotación mensual.*

## Herramientas al servicio del ecosistema emocional



### Hasta ahora, hemos puesto en prácticas las siguientes:

- **Entrañemos:** Sesiones de gestión emocional, dirigidas al conjunto de la comunidad, para compartir cómo estamos, qué sentimos, qué necesitamos y hacernos cargo en común. Pueden tener una temática libre o determinada en base a una problemática concreta.
- **Conversaciones personales:** Reuniones de carácter privado, para desahogo, sostén, compartir información.
- **Quedadas de desahogo:** Reuniones ocasionales convocadas por quien lo necesite, con un llamamiento abierto o restringido a personas específicas.
- **Llamada Potate:** Buzón de peticiones, sugerencias, alertas.
- **Rol de acompañamiento:** Rol temporal que da seguimiento a un conflicto o problema emocional específico, hasta que la situación mejora (se busca que sea una persona cercana a las personas afectadas).
- **Líneas rojas:** Reflexiones sobre sesgos y privilegios; indicadores/alertas de cuestiones a mejorar; y protocolos de buenas prácticas entre nosotras.

Pero más allá de los protocolos y dispositivos concretos, la clave es estar atentas y predispuestas. Tener activado el modo empático y las orejas de lobo. Dar espacio al cuidado de una manera transversal e interdimensional. Desaprender y practicar. Ir superando el lenguaje del juicio, la culpa y la exigencia hacia el otro para, mirando primero hacia dentro de nosotras mismas, acercarnos de manera co-responsable y constructiva al lenguaje de los hechos objetivos, de las emociones y sentimientos conectados con las necesidades personales.

## ¿Cómo resolvemos?

### *Frases clave: Partes sueltas*

- Saber decir “no”
- ¡Ojo con la autoexigencia!
- Cuidar los detalles
- Conectar
- Fluir

### *Frases y palabras clave - bocadillos:*

- ¿Cómo acoger diferentes intereses aunque no sean comunes?
- Aprender de lo bueno y de lo malo
- Enraizar
- Permacultura
- Delegar, confiar, cambiar del YO al NOSOTRES!

## Valorando el proceso

Son necesarias buenas dosis de deseo, co-responsabilidad, confianza, consentimiento, paciencia y transparencia, entre las personas y desde-hacia el conjunto de la comunidad.

## Con creatividad y experimentación

- Creando y experimentando nuevas metodologías de celebración, indagación, toma de decisiones y gestión emocional.
- Complementando de forma evolutiva y consentida las reglas de la Sociocracia con el ADN propio de la comunidad de Wikitoki y sus líneas: Feminismos, Lo Co-, Ecologismos, Lo relacional, ESS, Euskara, Diversidad, Territorio/Barrio, Código Abierto...

## Cuidándose-nos

- Crear un clima generalizado de cuidados, además de un rol grupal (**Wikizain**) que atiende posibles conflictos, malestares y genera protocolos y dispositivos para cuidar la comunidad en general y a las que cuidan en particular.
- Acompañar a las nuevas, honrar a las que permanecen y mantener la relación con quienes se van. La comunidad como familia expandida y mutante, fruto de mestizas promiscuidades, que aprender a gestionar en claves de socio-ayuda.
- Reconocer las profundas interdependencias y vulnerabilidades, y buscar establecer vínculos más sanos. Intentando no tener prisa y disfrutar del proceso de ir aprendiendo juntas a CUIDAR-se-nos. Con el cuidado como procomún.
- Cuidar los detalles en lo cotidiano, en lo colateral y aparentemente accesorio, en lo informal,

## Distribuyendo el poder con una estructura clara y distribuida

Para cada persona el uso del poder es diferente, por ello es necesaria una **estructura clara**, diseñada y evaluada periódicamente por toda la organización, así como un sistema de comunicación interna distribuido y ágil. Además, es importante la **co-responsabilidad** en el desarrollo del proyecto común, mayor conexión y conocimiento del proyecto, capacidad de impacto de todas, **roles distribuidos**, desarrollo del sentido de pertenencia. Todos los roles deben rotar, sobre todo los de coordinación y cuidados.

La Wikikrazia se sostiene y alimenta de la **confianza** que se tienen quienes componen Wikitoki. Sin embargo, es importante tener el radar prendido para identificar y tratar los desequilibrios de poder. Todos estos aprendizajes se van dando con: el tiempo de trabajo conjunto, la diferenciación entre espacios laborales y personales, reconociendo y ubicando nuestros privilegios, y viéndolos tanto individual como colectivamente.

## Evaluando y celebrando

Evaluamos para consolidar conocimientos, tener memoria, ajustar decisiones, ecualizar sentires. Todos los círculos (y si es posible también los grupos de trabajo) anualmente detectan y trasladan a toda la organización sus:

- 5 hitos
- Dificultad y aprendizaje principal.

Es vital reservar momentos, tiempos y presupuesto para celebrar los logros.

## Con formación en facilitación y en Comunicación No Violenta

- Creando más espacios de comunicación para dar más herramientas a la gestión de conflictos.
- Interiorizando, toda la organización, los valores comunes.
- Formándonos, poco a poco, en facilitación de grupos con el [iface](#).
- Aplicando dosis de creatividad y CNV, que propone dejar atrás el lenguaje del juicio, la culpa y la exigencia. Una forma de comunicar que mira primero hacia dentro, para hacernos **co-responsables** de lo que **nos pasa** y comunicar asertiva y constructivamente lo que necesitamos para resolver nuestros conflictos.

## Con este MANTRA

*MENOS COSAS*

*MÁS CUIDADAS*

*MÁS SENCILLAS*

*MÁS PROFUNDAS*

*MÁS ALINEADAS CON LOS INTERESES COMUNES*

*Y para que puedan ser muchas y diversas,*

*cada una de ellas...*

*MÁS ABIERTAS*

*MÁS COMPARTIDAS*

*MÁS DISTRIBUIDAS*

Para conjugar nuestro creciente sentido de autocontención decrecentista, con el disfrute de la abundancia procomunal, un conjuro que nos repetimos para intentar interiorizarlo, para que nos traicione cada vez menos nuestro productivismo aprendido y que hagamos realidad eso de poner la vida en el centro.

## Invitación

Mediante la transferencia de la Wikikrazia, extendemos una invitación a todas las partes interesadas para que se unan a este viaje de exploración y co-creación, promoviendo así un impacto duradero en el tejido de la gobernanza colaborativa.

Este material pretende ser un paso hacia la creación de redes de aprendizaje mutuo y apoyo, donde entidades, organizaciones y colectivos, no solo revisemos nuestras estructuras, sino que también tengamos agencia para innovar y adaptar esas estructuras a nuestras necesidades únicas, poniendo los cuidados en el centro.

## Contacto

Wikitoki Elkarsorkuntzarako Laborategia

Harrobi Plaza 5 - 2º - 48003 Bilbao

[www.wikitoki.org](http://www.wikitoki.org)

[info@wikitoki.org](mailto:info@wikitoki.org)

[twitter](#) / [instagram](#)

## Créditos

Creación colectiva: Wikitoki Elkarsorkuntzarako Laborategia

Apoyo: Espacio de Innovación en Participación de Euskadi – iLab

Colaboración: REAS Euskadi

Equipo de trabajo y coordinación: Lorna Biermann López e Isabel Tomás Pérez

Ilustraciones y maquetación: Saro Agustina Pachón Peláez

## Agradecimientos

A la comunidad de Wikitoki, a las que están, las que estuvieron y las que estarán.

Entidades de REAS Euskadi que han participado en las sesiones de contraste.

## Más información

<https://wikitoki.org/proyectos/wikikrazia>

## TEXTO WEB

En 2023 cumplimos 5 años experimentando con el actual modelo de gobernanza de Wikitoki, la [Wikikrazia](#). Decidimos que, más allá de hacer una transferencia oral de nuestros aprendizajes a las entidades que nos visitan periódicamente, debíamos evaluar, sintetizar y compartir la experiencia.

Presentamos la [Wikikrazia: una forma de gobernanza para la autogestión de organizaciones](#) para que formará parte del [mapa](#) de iniciativas locales que trabajan en claves de innovación en participación del [Espacio de Innovación en Participación de Euskadi – iLab](#).

En marzo de 2024, la Wikikrazia, [junto a otras iniciativas](#), fue seleccionada por el iLab para realizar acciones de transferencia de experiencias y aprendizajes en el ámbito de la participación, lo que nos animó y empujó a planificar y sumergirnos en un productivo proceso de trabajo.

Ahora queremos compartir con vosotras los resultados de estos meses de trabajo, realizado en colaboración con REAS Euskadi y con el apoyo y contraste de diferentes entidades de la Economía Social y Solidaria.

### [Material de transferencia: Mapa desplegable ilustrado](#)

Insumos del proceso:

-  [Texto Deusto Cities](#)
-  [Video “Un paseo por Wikitoki”](#)
-  [PDF](#)
-  [...](#)