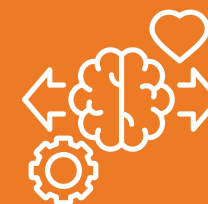


TIME Transforming Institutional
Models for Equity

CUADERNO DE TRABAJO «VIVIENDO NUESTROS VALORES»

Una herramienta práctica para que las organizaciones y los equipos apliquen el enfoque de tres pasos que se encuentra en la Guía Vivir nuestros valores.



CÓMO UTILIZAR ESTE CUADERNO DE TRABAJO

Propósito de este cuaderno de trabajo

Este cuaderno de ejercicios ayuda a las organizaciones y a los equipos a traducir sus valores en la práctica diaria. Está diseñado para apoyar la construcción de la cultura, el desarrollo del liderazgo y la toma de decisiones alineadas con los valores en momentos de transición.

Este cuaderno de trabajo está diseñado para utilizarse junto con la **Guía «Vivir Nuestros Valores»**.

Este cuaderno de ejercicios da por sentado que el lector está familiarizado con el enfoque de tres pasos que se describe en la Guía y se centra en la aplicación, la reflexión y la práctica. Si es la primera vez que se acerca a este enfoque, le recomendamos que lea primero la [Guía](#). Este cuaderno de ejercicios es donde realmente se lleva a cabo el trabajo.

A quién va dirigido este cuaderno de ejercicios

Este cuaderno de ejercicios está diseñado para:

- Líderes de organizaciones
- Equipos de Recursos Humanos y Cultura
- Gerentes y equipos de personal
- Redes y coaliciones
- Personas que navegan por el liderazgo en entornos complejos



Cómo utilizarlo

- Siga los pasos de forma secuencial como parte de un proceso de actualización de valores o de estrategia.
- Seleccione hojas de trabajo individuales para debates en equipo, retiros o conversaciones sobre el desempeño.
- Utilice las herramientas con regularidad como parte del aprendizaje continuo, la rendición de cuentas y la construcción de la cultura.
- Consulte el ejemplo organizacional al final del libro de trabajo para ver cómo todo puede encajar.

Recuerde: algunas organizaciones completan este proceso en semanas; otras lo retoman a lo largo de meses. No existe un único ritmo correcto.

Antes de empezar

La mayoría de las organizaciones **tienen valores plasmados en papel**, pero eso no significa que sean:

- Relevantes en este momento
- Conocidos por el personal
- Se utilicen en las decisiones, o
- Se vivan activamente.

Los valores deben revisarse, examinarse, debatirse, someterse a pruebas de estrés y practicarse juntos.

Por eso, con el Laboratorio de Transformación TIME, **el proceso es la intervención.**

La forma en que reflexionas, revisas y vives tus valores es, en sí misma, parte de la transformación.

PASO

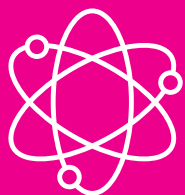
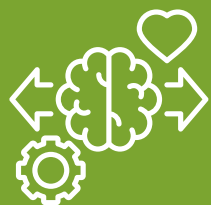
1

Confirma tus valores fundamentales

Los valores deben ser relevantes, conocidos y vividos de forma activa. Muchas organizaciones, en teoría, tienen sus valores enumerados en algún lugar, pero pueden estar desactualizados, ser desconocidos para el personal o estar desconectados de la realidad.

Este paso establece una base compartida. Sin una claridad compartida sobre qué valores son importantes para su organización en este momento, cualquier intento de vivirlos en la práctica será fragmentado o simbólico.

Obtenga un conjunto de valores fundamentales, declaraciones de valores, principios y comportamientos que funcionen para su organización.



Consejo

CUÁNDO UTILIZAR ESTE PASO Y QUÉ ESPERAR

- Sus valores se sienten obsoletos o vagos
- El personal los interpreta de manera diferente
- Estás entrando en un periodo de cambios
- Las conversaciones sobre valores parecen dar vueltas en círculo o estar estancadas

Una nota sobre la profundidad:

Aclarar los valores puede llevar semanas o meses, especialmente cuando están vinculados a la identidad, el poder o la cultura. Eso no es un fracaso. Es una señal de que el trabajo es importante.

Este cuaderno de trabajo ofrece un punto de partida estructurado. No sustituye a una facilitación profunda, pero puede ayudar a desbloquear las conversaciones y crear un lenguaje común para avanzar.

PASO
1.1

Realice una auditoría de sus valores actuales

¿Por qué empezar con una auditoría? Los valores no existen en abstracto: conllevan historias, supuestos y poder. Esta auditoría te ayuda a examinar no solo **cuáles** son tus valores, sino también **cómo** se han interpretado y aplicado a lo largo del tiempo.

El objetivo no es juzgar las decisiones del pasado, sino comprender si tus valores actuales siguen sirviendo a la organización en la que te estás convirtiendo, y si las personas se reconocen en ellos hoy en día.

Preguntas para la reflexión:

- ¿Tenemos los valores de la organización por escrito?
- ¿Cuándo fue la última vez que se revisaron o se sometieron a pruebas de estrés?
- ¿Qué voces han dado forma a nuestros valores hasta ahora?
- ¿Qué voces faltan y cómo las incorporaremos?
- ¿Reflejan estos valores quiénes somos **ahora** o quiénes **solíamos ser**?
- ¿En qué aspectos se perciben como ambiciosos, vagos o meramente retóricos?
- ¿Los conoce el personal?
- ¿Los conoce el personal? ¿La gente los utiliza realmente?

Nuestros valores actuales	¿Siguen siendo relevantes hoy en día?	¿Lo sabe el personal?	Mantener / Adaptar / Retirar

PASO
1.2

Redacte o perfeccione sus valores

Una vez completada la auditoría, comience a articular los valores que su organización necesita ahora.

Utilice la plantilla de la página siguiente para definir cada valor fundamental, los principios que lo guían y los comportamientos que lo hacen aplicable. Sea sencillo y concreto. Los valores solo importan si las personas pueden reconocerlos en el trabajo diario.



Consejo

Utilice el ejemplo de organización que se incluye más adelante en este manual como fuente de inspiración. Puede adoptar, adaptar, combinar o añadir valores para que se ajusten a su contexto.

CÓMO UTILIZAR LA PLANTILLA DE VALORES

Cada valor pasa de la aspiración a la acción:



**Valor fundamental +
Declaración de valor**
Lo que más importa y por qué.



Principios
Las creencias rectoras que dan forma a las decisiones.



Comportamientos
Cómo se manifiesta el valor en el trabajo diario:

- **Compromisos cotidianos:** cuando todo va bien
- **Valores bajo presión:** cuando es más difícil vivirlos

PLANTILLA DE VALORES

La mayoría de las organizaciones completarán esta plantilla para varios valores. Duplica esta página según sea necesario o vuelve a crear la plantilla en el formato que mejor se adapte a tu equipo.

Valores fundamentales y declaración de valores	Principios	Comportamientos y acciones
		Compromisos diarios
		Valores bajo presión
		Compromisos diarios
		Valores bajo presión
		Compromisos cotidianos
		Valores bajo presión

PASO
2

Identifica las brechas

Este paso te ayuda a comprender la distancia entre la intención y la realidad. Pone de manifiesto dónde ya se están manifestando los valores, dónde analizar y descubrir qué patrones heredados siguen influyendo en las decisiones, especialmente bajo presión.

El objetivo no es el diagnóstico ni el juicio, sino la conciencia: notar los patrones en cómo se manifiestan los valores en la práctica hoy en día. ¿En qué aspectos los comportamientos actuales te están ayudando a avanzar hacia tus aspiraciones, y en cuáles podrían estar llevándote en una dirección diferente?

PASO
2.1

Prácticas cotidianas y comportamientos vividos

Esta actividad se centra en lo que ya está sucediendo.

Los valores se manifiestan —o se desmoronan— a través de los comportamientos cotidianos, a menudo de manera inconsciente. Antes de examinar los sistemas o el futuro, este paso te invita a observar dónde ya estás poniendo en práctica tus valores, dónde se ven sometidos a presión y dónde te resulta más difícil vivirlos.



Consejo

CUÁNDO UTILIZAR ESTE PASO

- Tienes valores, pero no estás seguro de cuán consistentemente se viven
- Las decisiones no siempre reflejan las prioridades establecidas
- Estás notando tensiones o frustraciones recurrentes
- Buscas una forma compartida y no defensiva de sacar a la luz patrones



PASO
2.1

Preguntas para la reflexión:

1. ¿En qué aspectos estamos en consonancia con nuestros valores? ¿En qué aspectos nuestras prácticas refuerzan los valores que hemos establecido? Enumera ejemplos.
2. ¿En qué aspectos no estamos alineados? ¿En qué aspectos nuestras prácticas contradicen nuestros valores declarados? Enumera comportamientos, sistemas o hábitos.
3. ¿En qué aspectos nos cuesta más vivir nuestros valores? ¿Qué comportamientos aparecen cuando estamos bajo presión (p. ej., control, control de acceso, priorizar la rapidez sobre la inclusión, dependencia de la jerarquía)? Identifique los puntos de tensión.

PASO
2.2

De lo que está sucediendo ahora a lo que queremos practicar a continuación

No hace falta un análisis exhaustivo para empezar a cambiar de rumbo. A menudo basta con detectar algunos patrones recurrentes. Este ejercicio ayuda a poner de manifiesto la diferencia entre los comportamientos actuales y las prácticas deseadas.

Comportamientos actuales Enumera los comportamientos o patrones que no siempre se alinean con nuestros valores.	Comportamientos futuros Enumera los comportamientos correspondientes que reflejen mejor nuestros valores.

PASO
3

Poner en práctica los valores

Este paso ayuda a poner los valores en práctica.

Antes de empezar, recuerde que las organizaciones no tienen por qué integrar los valores en todos los ámbitos a la vez. La mayoría de las organizaciones comienzan centrándose en uno o dos puntos de partida, en lugar de abordar todo de una vez. Empiece por donde la falta de alineación resulte más costosa o donde ya exista un impulso.

PASO
3.1

Identifique los éxitos y las oportunidades

¿Cómo vive —y cómo podría vivir— sus valores en la práctica? Para responder a esa pregunta, reflexione sobre lo siguiente:

1. ¿Dónde se están integrando actualmente los valores en nuestros sistemas y cultura organizacionales? ¿Qué queremos proteger y hacer crecer?
2. ¿En qué aspectos de nuestros sistemas organizativos podríamos integrar mejor nuestros valores?

Puede consultar la lista de ejemplos que se incluye en la **Guía para vivir nuestros valores** como punto de partida.



Consejo

CUÁNDO UTILIZAR ESTE PASO

- Está lidiando con conflictos, incertidumbre o decisiones de alto riesgo
- En este momento, te resulta muy difícil vivir de acuerdo con los valores
- Desea prepararse antes de que llegue la presión
- Está listo para pasar de la reflexión a la acción práctica



PASO
3.2

Desarrolle un plan práctico

Identifique las brechas que existen entre sus políticas, procesos y prácticas actuales y un estado futuro plenamente alineado con sus valores. A continuación, defina medidas tácticas y concretas que le permitan avanzar, estableciendo prioridades a medida que avanza.

Área de práctica	Estado actual	Estado deseado (alineado con los valores)	Primeros pasos	Responsable
Contratación e incorporación				
Rendimiento y desarrollo				
Gobernanza y toma de decisiones				
Bienestar y cultura				

PASO
3.3

Piensa en cómo vivirás tus valores bajo presión

¿Qué tensiones podrían dificultar que vivas según tus valores? ¿Qué harás cuando, inevitablemente, surjan?

Usa esta plantilla para planificar cómo vivirás tus valores en esos momentos en los que te resulte más difícil. Completa la plantilla para cada valor aplicable.

Punto de presión:

Nombra la situación en la que se vuelve difícil vivir según tus valores.

Respuesta típica:

Describe cómo tú, tu equipo o tu organización suelen responder cuando surge la situación.

Respuesta alineada con los valores:

Describe qué podrías hacer tú, tu equipo o tu organización para actuar de manera más acorde con tus valores.

Apoyos necesarios:

Enumera qué políticas, normas o acuerdos respaldarían una respuesta alineada con los valores.

PASO
3.4

Fomentar la rendición de cuentas

La rendición de cuentas no consiste en vigilar el comportamiento, sino en hacer que los valores sean viables.

En los sistemas complejos, las personas suelen conocer cuáles son los valores, pero carecen del apoyo, las estructuras o la libertad necesarios para actuar en consecuencia. Esta reflexión ayuda a identificar en qué casos la rendición de cuentas puede fomentar el valor, el aprendizaje y la reparación, en lugar de castigar los errores.

Preguntas para la reflexión:

Yo: ¿Cómo me doy cuenta de que me estoy desviando? ¿Qué me ayuda a darme cuenta y a corregir el rumbo?

Mi equipo/organización: ¿Qué sistemas facilitan o dificultan la puesta en práctica de nuestros valores?

Mi ecosistema: ¿En qué aspectos necesitamos acuerdos comunes para evitar desajustes?

¿QUÉ FUTURO ESTAMOS CONSTRUYENDO?

Los valores dan forma al futuro que construimos. Este paso no se trata tanto de analizar como de ver el panorama general. Este paso te invita a hacer una pausa, dar un paso atrás y elegir intencionalmente qué futuro quieres construir —y cuál quieres interrumpir—.

Preguntas para la reflexión:

¿Hacia qué tipo de futuro nos llevan nuestros comportamientos actuales?

Si otros nos imitaran, ¿qué ecosistema se crearía?

¿Estamos encarnando el futuro que decimos querer?

Poner en práctica los valores vivos: un ejemplo organizacional

Esta sección ofrece un ejemplo de cómo una organización tradujo los valores compartidos en la práctica cotidiana. No se trata de una plantilla para adoptar al pie de la letra, sino de una ilustración de cómo los valores pueden articularse, discutirse e integrarse a nivel organizacional.

El ejemplo que se muestra a continuación ilustra cómo una organización adaptó los valores a nivel de red de la guía «Living Our Values» para ajustarlos a su propia misión, cultura y limitaciones, prestando especial atención a los comportamientos, la toma de decisiones y la rendición de cuentas en la práctica.

Utilice esta sección como inspiración. Tome prestado el lenguaje que le resulte más significativo, adapte lo que se ajuste a su contexto y descarte el resto.

Valores fundamentales a nivel organizacional

Mediante un proceso participativo, la Organización «A» actualizó sus valores utilizando el enfoque de cuatro pasos. Realizaron una revisión de sus valores existentes, reflexionaron sobre lo que más se necesitaba para el futuro y definieron los comportamientos que permitirían poner en práctica esos valores en el trabajo diario. Como parte del proceso, tomaron como referencia los valores a nivel de red compartidos en la Guía «Living Our Values» (Vivir nuestros valores): adaptaron lo que les resultaba relevante, reformularon lo necesario y descartaron lo que no encajaba. El resultado fue un conjunto de valores organizacionales basados en su contexto, cultura y limitaciones específicos.



Valor fundamental

**Nos unimos para
cambiar el poder y crear
espacio para todos.**

(Equidad en acción)

**Hacemos lo correcto,
incluso cuando es difícil**

(Integridad y valentía)

Cómo se manifiestan estos valores en la práctica

- Tomamos decisiones de manera colaborativa y compartimos el poder de forma transparente.
- Ponemos en primer plano las voces diversas y afectadas, y construimos relaciones inclusivas y responsables.
- Celebramos el éxito compartido y reconocemos el mérito a quien lo merece.
- Controlamos activamente los prejuicios y damos un paso atrás cuando es necesario
-  Aceptamos las críticas sin ponernos a la defensiva, y actuamos en consecuencia.
-  Evitamos dominar espacios en los que debemos ser humildes, escuchar y mostrar solidaridad.
-  Nos oponemos a las actitudes reacias al riesgo que evitan la incomodidad pero causan daño a largo plazo.

- Cumplimos con nuestros compromisos, incluso cuando resulta inconveniente.
- Nos hacemos responsables a nosotros mismos y a los demás con compasión.
- Damos prioridad a la honestidad por encima de la perfección.
- Construimos relaciones respetuosas, recíprocas y no explotadoras.
-  Nos expresamos cuando algo no nos parece bien, incluso ante quienes están en el poder.
-  Alineamos nuestros comportamientos internos con nuestra defensa externa: predicamos con el ejemplo, no solo con palabras.
-  Nos mantenemos fieles a nuestros valores cuando nos enfrentamos a zonas grises o a prioridades contrapuestas.
-  Reconocemos y reparamos el daño cuando no cumplimos con nuestros valores.



Valores bajo presión

**Comportamientos que
más importan cuando es
más difícil vivir nuestros
valores.**

Valor fundamental

Mantenemos la curiosidad y seguimos aprendiendo

(Curiosidad)

Cómo se manifiestan estos valores en la práctica

- Creamos procesos participativos que fomentan el aprendizaje conjunto.
- Reflexionamos después de momentos clave y nos adaptamos en función de los comentarios recibidos.
- Reconocemos cuando no sabemos algo.
- Damos prioridad a escuchar y aprender.
- Estamos abiertos a que lo que escuchamos nos cambie.



Nos resistimos a la tentación de dar por sentadas las voces más fuertes o más familiares.



Mantenemos la curiosidad incluso cuando una situación nos resulta incómoda o incierta.



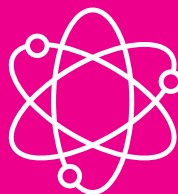
Dejamos de lado el pensamiento rígido o «la forma en que siempre se ha hecho».



Creamos espacios a propósito para reflexionar sobre cómo nuestros enfoques pueden ser cuestionados.



Hacemos las preguntas difíciles antes de lanzarnos directamente a las soluciones.



Hojas de preguntas para la reflexión

Las siguientes preguntas para la reflexión fueron elaboradas por la Organización A con el fin de fomentar la interpretación continua de la realidad y la rendición de cuentas. Se utilizaron en debates de liderazgo, conversaciones de equipo y reflexiones individuales, no como ejercicios puntuales, sino como revisiones periódicas a lo largo del tiempo.

Puede adaptar estas preguntas a diferentes contextos (por ejemplo, retiros, conversaciones sobre desempeño, debates de la junta directiva) o seleccionar unas pocas para revisarlas periódicamente.

Creación de sentido organizacional

Utilice estas preguntas para guiar las conversaciones de liderazgo, de la junta directiva o de equipo sobre cómo estamos viviendo nuestros valores compartidos. Estas preguntas están diseñadas para apoyar la reflexión honesta, identificar fortalezas y sacar a la luz oportunidades de alineación.

EQUIDAD EN ACCIÓN:

Nos unimos para redistribuir el poder y crear espacio para todos.

- ¿Qué voces están dando forma a nuestra estrategia, nuestras decisiones y nuestros mensajes?
- ¿Cómo estamos redistribuyendo el poder internamente y con nuestros socios?
- ¿En qué aspectos podríamos estar excluyendo, controlando el acceso o reforzando jerarquías sin querer?
- ¿Contamos con las estructuras necesarias para reparar el daño cuando ocurre?

INTEGRIDAD Y VALENTÍA:

Hacemos lo correcto, incluso cuando es difícil.

- ¿Nos hacemos responsables públicamente de nuestros valores?
- Cuando no estamos a la altura, ¿lo reconocemos y lo abordamos, o lo evitamos?
- ¿Cómo damos espacio a la disidencia, a decir la verdad y a la retroalimentación honesta?
- ¿Nuestras políticas están en consonancia con nuestros valores, incluso cuando nos suponen un costo?

CURIOSIDAD:

Mantenemos la curiosidad y seguimos aprendiendo.

- ¿Nuestros procesos fomentan la reflexión, el aprendizaje y la adaptación?
- ¿Estamos escuchando de verdad los comentarios, o solo los recopilamos?
- ¿Buscamos desafíos y nuevas perspectivas más allá de las voces habituales?
- ¿Cómo destinamos recursos y priorizamos el aprendizaje en nuestro trabajo?

Reflexión individual

Utilice estas preguntas en reuniones individuales, evaluaciones de desempeño o ejercicios de autorreflexión. Elija 1 o 2 preguntas por valor para enfocar cada sesión.

EQUIDAD EN ACCIÓN:

Nos unimos para redistribuir el poder y hacer espacio para todos.

- ¿Cómo estoy dejando espacio para que otros lideren o ejerzan influencia?
- ¿En qué situaciones he compartido el poder o la toma de decisiones de manera significativa?
- ¿Qué medidas he tomado para generar confianza a pesar de las diferencias?

INTEGRIDAD Y VALENTÍA:

Hacemos lo correcto, incluso cuando es difícil.

- ¿Cuándo fue la última vez que hablé sobre algo incómodo o injusto?
- ¿Cumplo con mis compromisos, especialmente los más difíciles?
- ¿Cómo reacciono cuando cometo un error?

CURIOSIDAD:

Mantenemos la curiosidad y seguimos aprendiendo.

- ¿Qué he aprendido recientemente que haya cambiado mi forma de pensar o de trabajar?
- ¿Cuándo fue la última vez que pedí retroalimentación y actué en consecuencia?
- ¿Me tomo un tiempo para reflexionar y adaptarme en función de lo que escucho?

Pregunta final opcional:

¿En qué valor quiero centrarme más en los próximos 3 meses? ¿Por qué?

Integración de políticas y prácticas

Finalmente, la Organización A identificó áreas para integrar sus valores fundamentales en las políticas y prácticas estándar. Es importante señalar que esto no sucederá de la noche a la mañana. Las organizaciones rara vez integran los valores en todos los sistemas a la vez. La mayoría comienza con uno o dos puntos de influencia donde la falta de alineación es más costosa o donde ya existe un impulso.

Contratación e incorporación

Política/práctica:

- Preguntas de entrevista basadas en valores: Incluye preguntas que exploren la coincidencia con valores como la equidad, la curiosidad o la integridad (por ejemplo: «Cuéntanos alguna ocasión en la que hayas señalado un daño o un desequilibrio de poder en el trabajo. ¿Qué aprendiste?»).
- La rúbrica de evaluación de candidatos incluye la «alineación con los valores» como un criterio específico.
- La orientación de incorporación incluye un análisis en profundidad de los valores, con situaciones reales, no solo carteles o presentaciones de diapositivas.
- Reflexión sobre los nuevos empleados: Pregunta a los 30, 60 y 90 días: «¿En qué situaciones has visto nuestros valores en acción? ¿Y en cuáles no?»

Rendimiento y desarrollo

Política/Práctica:

- Integre los valores en las plantillas de evaluación de desempeño utilizando indicaciones como las de su herramienta de reflexión.
- Exija la autorreflexión y la retroalimentación del supervisor sobre comportamientos basados en los valores (por ejemplo: «Describe un momento en el que haya liderado con valentía este trimestre»).
- Las decisiones de promoción y ascenso incluyen evidencia de vivir los valores, no solo resultados técnicos.
- Los procesos de retroalimentación 360 invitan a los compañeros a reflexionar sobre cómo la persona encarna valores como la confianza, la colaboración o el aprendizaje.

Cultura de retroalimentación y rendición de cuentas

Política/Práctica:

- Definiciones claras de lo que cada valor representa y lo que no, utilizadas en la capacitación y la resolución de conflictos.
- Crear un formulario de retroalimentación o un canal de comunicación virtual de «Valores en Acción» donde los miembros del equipo puedan señalar cuándo alguien ha ejemplificado bien un valor fundamental.
- Incluir protocolos de reparación basados en valores: «Si el comportamiento de alguien va en contra de nuestros valores, así es como avanzamos hacia la rendición de cuentas y la reparación».
- La política de resolución de conflictos hace referencia explícita a los valores fundamentales (p. ej., «¿Cómo se manifestaron o se quebrantaron la equidad, la dignidad o la confianza en este conflicto?»).

Gobernanza, estrategia y toma de decisiones

Política/práctica:

- Los protocolos de toma de decisiones incluyen una verificación de valores (p. ej., «¿Cómo refleja esta decisión nuestro compromiso con la equidad y la integridad?»).
- La planificación estratégica incluye un espacio para reflexionar: ¿Estamos diseñando de acuerdo con nuestros valores? ¿A quiénes estamos dando prioridad?
- Auditoría anual de valores: El liderazgo y los equipos reflexionan anualmente sobre dónde se manifestaron —o no— los valores en la estrategia, la cultura y las decisiones.

Bienestar y cultura

Política/práctica:

- Ofrecer estipendios de aprendizaje o tiempo para explorar temas relacionados con los valores (prácticas feministas, pensamiento sistémico, liderazgo local).
- La prevención del agotamiento y los límites se enmarcan como cuestiones de dignidad y equidad, no solo como logística de RR. HH.
- Incluye momentos de pausa y reflexión en grupo (mensuales o trimestrales) para evaluar: ¿Cómo estamos viviendo nuestros valores en este momento?



ACERCA DE HUMENTUM

Humentum ayuda a impulsar una gestión eficaz de las organizaciones sin fines de lucro. Con más de 300 ofertas de aprendizaje, una plataforma de membresía centrada en soluciones y una amplia experiencia en consultoría en materia de financiamiento y finanzas; gobernanza, cumplimiento y riesgo; y liderazgo y estrategia, Humentum ha fortalecido a miles de ONG, organizaciones sin fines de lucro y sus financiadores en todo el mundo para que sean más resilientes y sostenibles.



ACERCA DE TIME

El TIME Transformation Lab es una iniciativa colaborativa liderada por Humentum que reúne a ONG internacionales, organizaciones de la sociedad civil, redes y financiadores para explorar y poner a prueba cómo se materializa la transformación en la práctica. TIME ayuda a los actores a navegar por la disrupción y las posibilidades creando espacios para la reflexión y la experimentación, y co-creando herramientas prácticas que fortalecen la resiliencia, la equidad y el cambio organizacional. Su aprendizaje se difunde a través de redes y nuevos contextos, creando un efecto dominó en todo el sector. A través de su enfoque **Working Out Loud**, TIME comparte conocimientos en tiempo real para que otros puedan adoptarlos, adaptarlos y aplicarlos.

Para seguir al tanto de este proyecto, [regístrate aquí](#).