

Fundación Halü Bienestar Humano (Halü)

Auditoría de mantenimiento 1 – Informe – 2026/02/02

1. Actividades generales de información y auditoría

Función/nombre del auditor(s)	Aninia Nadig, auditor principal	
Ciclo de auditoría	Primer ciclo (CHS:2014)	
Reunión de apertura	Fecha/número de participantes	Todas las cuestiones de fondo que se planteen
	15/12/2025/ 11 participantes	Ninguno
Reunión de clausura	13/01/2026 / 6 participants	Ninguno
Entrevistas	Posición/nivel de los entrevistados	Número
	Alta dirección	3
	Personal del programa	2
Número total de entrevistados		5

2. Acciones y progresos de la organización

2.1 Cambios o mejoras importantes desde la auditoría anterior

Desde la auditoría inicial de 2025, no ha habido cambios estructurales significativos en la organización que hubieran afectado a la aplicación del CHS. Cabe señalar, sin embargo, que el número de empleados ha disminuido en aproximadamente un 25% durante 2025, debido a la reducción de los proyectos disponibles.

Halü está haciendo esfuerzos considerables para abordar las nueve RAC menores identificadas en la AI. Halü ha identificado tres grandes áreas estratégicas: planificación estratégica, tareas de dirección y programas, cada una de las cuales se asigna a un personal superior específico.

Halü ha comenzado a adoptar un enfoque más sistemático e integrado de la programación, así como una mayor alineación de los flujos de trabajo programáticos y administrativos/financieros, con el objetivo de crear una organización más profesional. Como parte de este objetivo, y para aumentar su visibilidad, La página web de Halü está en proceso de actualización para 2026.

En términos de documentos y procesos, Halü actualizó y finalizó su Manual MEAL que incluía una referencia más sólida a la desagregación de datos (CAR 1.5), el seguimiento coherente (CAR 2.7) y el aprendizaje organizativo (CAR 7.2). Otras medidas para mejorar su trabajo programático incluyen un nuevo enfoque de estrategia de salida (CAR 3.4), un seguimiento más sistemático de los indicadores del proyecto (CAR 2.7) y una mayor comunicación y aprendizaje, tanto a nivel de proyecto como de organización (CAR 1.5 y 2.7).

Para reforzar sus funciones de apoyo administrativo, Halü ha encargado a un consultor que explore la consolidación y el fortalecimiento de los procesos de finanzas, adquisiciones y recursos humanos (CAR 8.5, 8.6, 8.9 y 9.6).

2.2 Resumen de las no-conformidades

Solicitudes de acción correctiva (CAR)	Tipo y plazo de resolución	Progresos realizados para atender las solicitudes de acciones correctivas (CAR) y en respuesta a las conclusiones del requisito	Pruebas (documentos, entrevista con informantes clave, etc.)
2025-1.5: Halü no cuenta con todas las políticas y procesos pertinentes para tener en cuenta la diversidad de comunidades, incluidas las personas desfavorecidas o marginadas, ni para recopilar datos desglosados	Menor/ por la Auditoría de Renovación 2028	Halü ha realizado progresos para abordar este CAR actualizando su Manual MEAL e incluyendo una caja de herramientas para las herramientas MEAL. Se han fortalecido temas como la desagregación de los datos, la reunión continua de información y la participación. Halü también desarrolló un protocolo para abordar las comunidades y un protocolo de rendición de cuentas que el personal confirmó que se está aplicando y que es útil para formalizar ciertas actividades que Halü ya realiza, incluido el enfoque sobre la diversidad y la marginación.	1.3 1.5 1.8 8.5 Entrevistas
2025-2.6: Halü no tiene la capacidad organizativa para cumplir de manera coherente los compromisos del programa.	Menor/ por la Auditoría de Renovación 2028	El principal problema identificado en la auditoría inicial fue que Halü carecía de una estructura administrativa suficientemente fuerte para apoyar eficazmente sus programas. Durante el año pasado, Halü desarrolló varias herramientas que le permiten planificar mejor, llevar a cabo y aprender de los programas, y así estructurar su trabajo y las tareas del personal de manera más realista. Halü también planea implementar una estrategia de recaudación de fondos en el primer semestre de 2026 para ayudar a identificar fondos alternativos para fortalecer su equipo administrativo. Las actividades relacionadas con el CAR 2.6 incluyen: 1. Un diagrama de flujo que explica el proceso de formulación del proyecto muestra que la organización tiene un enfoque para reflexionar como equipo completo antes de presentar una propuesta. Esto puede ayudar a garantizar que Halü no sobrepase sus capacidades organizativas. 2. Se mencionó la nueva estrategia para abrir y cerrar programas como otra herramienta que fue muy bien acogida por el personal, ya que añade estructura a la forma en que se establecen los programas. 3. Halü desarrolló una metodología para recoger las lecciones aprendidas y las buenas prácticas. Esta metodología permite a Halü combinar las enseñanzas de los equipos técnicos, administrativos y financieros, lo que garantiza un enfoque más integrado de la gestión del programa.	1.2 1.4 5.3 5.4 6.1 Entrevistas

		4. El personal de Halü tiene reuniones mensuales en las que se debaten y abordan los progresos y los retos , y se revisan los indicadores del proyecto. 5. Halü trabajará en una estrategia de promoción junto con la red NEAR. 6. Halü está elaborando planes de programas anuales (<i>planes operativos anuales</i>) con indicadores de éxito.	
2025-2.7: Halü no dispone de las políticas necesarias para garantizar que el seguimiento y la evaluación sistemáticos, objetivos y continuos de las actividades y sus efectos se utilicen para adaptar y mejorar los programas; y toma de decisiones oportuna con recursos asignados en consecuencia	Menor/ por la Auditoría de Renovación 2028	Halü está logrando avances para abordar este CAR. La organización está empezando a utilizar una matriz de seguimiento del programa (matriz de <i>seguimiento programático</i>). El protocolo de rendición de cuentas (<i>Protocolo de rendición de cuentas</i>) está estrechamente vinculado a las actividades MEAL (p. ej., recogida de información). Como se señaló anteriormente, el manual MEAL ha sido actualizado y fortalecido. En general, el personal de Halü informa ser más consciente de la importancia de un enfoque holístico hacia la programación, incluida la recopilación de buenas prácticas y lecciones aprendidas (también sobre la base de comentarios y quejas). El enfoque aún no está totalmente sistematizado, pero ya está mejor anclado en el trabajo diario de Halü (véase también CAR 7.2)	1.10 8.5 Entrevistas
2025-3.4: Halü no prevé una estrategia de transición o salida en las primeras etapas del programa humanitario que garantice efectos positivos a largo plazo y reduzca el riesgo de dependencia	Menor/ por la Auditoría de Renovación 2028	Para algunos de sus proyectos, Halü ya ha desarrollado una estrategia de salida. Para abordar este CAR de forma más sistemática, Halü ha desarrollado una estrategia organizativa para abrir y cerrar proyectos, que incluye el desarrollo y la comunicación de su estrategia de salida. La estrategia proporciona una orientación útil e invita a reflexionar sobre el momento en que las comunidades están listas para salir de Halü con seguridad. Como complemento de las necesidades de los donantes, Halü tiene previsto aplicar la estrategia a todos los programas según sea necesario. El Protocolo de rendición de cuentas apoya este requisito en la medida en que se centra en la comunicación continua con las comunidades afectadas y en mantenerlas informadas.	1.2 1.6 8.5 Entrevistas
2025-7.2: Halü no garantiza que la organización aprenda e innove de los comentarios y las quejas.	Menor/ por la Auditoría de Renovación 2028	Para abordar sistemáticamente este CAR, Halü ha actualizado su Manual de MEAL, que ahora incluye un mayor enfoque en el aprendizaje organizativo. Halü también comenzó a organizar reuniones de reflexión quincenales para todo el personal y reuniones semanales del personal del proyecto. Estas reuniones se planifican con una agenda e incluyen temas relacionados con el aprendizaje, la implementación de herramientas y la seguridad, así como discusiones sobre la comunicación con las comunidades y aprender de ellas.	1.8 1.9 8.5 Entrevistas

		Los entrevistados comprendieron la importancia de aprender de los resultados de los proyectos y afirmaron que se han hecho progresos en algunos proyectos, así como en la comunicación con las comunidades cuando ha sido posible. Más generalmente, el aprendizaje organizativo se apoya en sesiones anuales de aprendizaje y planificación. Según el personal, ambos están cada vez más estructurados. Sin embargo, la organización aún no dispone de una forma sistemática de recoger y aprender de los comentarios y las quejas.	
2025-8.5: Halü no tiene procedimientos claros que indiquen los criterios y requisitos que indican cuándo la organización firma un contrato de trabajo o un contrato de proveedor de servicios con el personal	Menor/ por la Auditoría de Renovación 2028	Halü ha realizado progresos en relación con este CAR. Solicitó asesoramiento jurídico sobre sus obligaciones en caso de que prosiguiera con un mayor número de contratos de trabajo, especialmente para el personal administrativo de la oficina central. Esto incluye una comprensión de los derechos y obligaciones de ambas partes y la situación jurídica nacional. La estrategia de recaudación de fondos prevista (véase también CAR 2.6) debería ayudar a fortalecer el equipo administrativo de Halü, incluyendo más tiempo del personal dedicado a los recursos humanos.	9.1 Entrevistas
2025-8.6: Halü no realiza una evaluación formal del desempeño de su personal	Menor/ por la Auditoría de Renovación 2028	Halü es plenamente consciente de la obligación legal de llevar a cabo una evaluación del rendimiento de su personal. Sin embargo, las evaluaciones de rendimiento y los planes de crecimiento personal sólo son obligatorios para los contratos de trabajo, que la gran mayoría del personal de Halü no tiene. La organización tiene previsto formalizar aún más sus procedimientos en materia de recursos humanos mediante la elaboración de un manual de procedimientos para los recursos humanos y el trabajo con los socios (<i>Manual de contratación (personal – bienes y servicios – otros)</i>), reconociendo al mismo tiempo que actualmente carece de suficiente apoyo profesional en materia de recursos humanos.	9.2 9.3 Entrevistas
2025-8.9: Halü no tiene políticas en vigor para la seguridad de campo y el bienestar del personal.	Menor/ por la Auditoría de Renovación 2028	Halü ha elaborado un Protocolo de seguridad sobre el terreno y ha organizado una serie de talleres de seguridad. Ha desarrollado procesos en apoyo de la seguridad del personal. El personal confirma que es importante prestar más atención a la seguridad del personal y acoge con beneplácito el protocolo. En el momento de la auditoría inicial, el protocolo no había sido firmado, pero Halü lo ha estado utilizando activamente. Además, los eventos quincenales de aprendizaje y transferencia de información (mencionados arriba) son muy apreciados por el personal. Incluyen cuestiones de seguridad, según proceda. Halü organiza actividades ocasionales de apoyo, incluido el apoyo psicológico, para su personal. Sin embargo, los enfoques para garantizar sistemáticamente el bienestar del personal no se han incluido en una política o directriz. El personal siguió	7,1 a 7,8 9.3 Entrevistas

		destacando que se podía hacer más para garantizar el bienestar del personal, incluida una mayor claridad en torno a las obligaciones de la organización con arreglo a cada categoría de contrato.	
2025-9.6: Halü no cuenta con todas las políticas y procesos pertinentes que rigen el uso y la gestión de los recursos.	Menor/ por la Auditoría de Renovación 2028	Halü informa regularmente a los donantes y se somete a auditorías externas, que reflejan las buenas prácticas que aplica en la gestión de sus recursos. Las auditorías y controles internos se centran en las actividades de los programas para la presentación de informes a los donantes. No existe un proceso formal de auditoría interna en la organización. Halü contrató a una empresa de consultoría para consolidar diversos procesos, incluidos las finanzas, la diligencia debida en materia de adquisiciones y los recursos humanos. La estrategia de recaudación de fondos planificada por Halü incluirá un enfoque hacia la recaudación de fondos ética. La organización sigue trabajando en la finalización de la política y el protocolo para el tratamiento de datos personales y está considerando la posibilidad de desarrollar un enfoque organizativo para identificar, cartografiar y abordar los riesgos a nivel organizativo (teniendo en cuenta que ya existe una cartografía de riesgos a nivel de programa). En la auditoría inicial se mencionaron varios documentos clave que no habían sido firmados por la Junta, entre ellos el <i>Programa de transparencia y ética empresarial</i>. Todavía no lo es. El personal señaló que la firma de la Junta no es una práctica habitual para Halü, ya que no es un requisito legal en Colombia, pero que se pide a la Junta que aporte información sobre documentos clave como el mencionado anteriormente. En relación con el papel y la configuración de la Junta Directiva de Halü, cabe señalar que a partir del 30 de diciembre de 2025, las funciones de director y secretario de la Junta fueron desempeñadas por dos altos directivos de la organización. Será importante que Halü demuestre cómo esta configuración apoyará el papel de la Junta como órgano independiente de supervisión de la organización.	10.3 11.1 11.2 11.5 Entrevistas

3. Resumen de las no conformidades

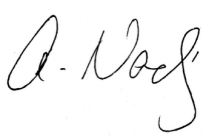
Solicitudes de medidas correctivas (CAR)	Tipo	Estado	Plazo de resolución
2025-1.5: Halü no cuenta con todas las políticas y procesos pertinentes para tener en cuenta la diversidad de comunidades, incluidas las personas desfavorecidas o marginadas, ni para recopilar datos desglosados	CAR menor	Abierto	para la auditoría de renovación en 2028

2025-2.6: Halü no tiene la capacidad organizativa para cumplir de manera coherente los compromisos del programa.	CAR menor	Abierto	para la auditoría de renovación en 2028
2025-2.7: Halü no dispone de las políticas necesarias para garantizar que el seguimiento y la evaluación sistemáticos, objetivos y continuos de las actividades y sus efectos se utilicen para adaptar y mejorar los programas; y toma de decisiones oportuna con recursos asignados en consecuencia	CAR menor	Abierto	para la auditoría de renovación en 2028
2025-3.4: Halü no prevé una estrategia de transición o salida en las primeras etapas del programa humanitario que garantice efectos positivos a largo plazo y reduzca el riesgo de dependencia	CAR menor	Abierto	para la auditoría de renovación en 2028
2025-7.2: Halü no garantiza que la organización aprenda e innove de los comentarios y las quejas.	CAR menor	Abierto	para la auditoría de renovación en 2028
2025-8.5: Halü no tiene procedimientos claros que indiquen los criterios y requisitos que indican cuándo la organización firma un contrato de trabajo o un contrato de proveedor de servicios con el personal	CAR menor	Abierto	para la auditoría de renovación en 2028
2025-8.6: Halü no realiza una evaluación formal del desempeño de su personal	CAR menor	Abierto	para la auditoría de renovación en 2028
2025-8.9: Halü no tiene políticas en vigor para la seguridad de campo y el bienestar del personal.	CAR menor	Abierto	para la auditoría de renovación en 2028
2025-9.6: Halü no cuenta con todas las políticas y procesos pertinentes que rigen el uso y la gestión de los recursos.	CAR menor	Abierto	para la auditoría de renovación en 2028

4. Examen de reclamaciones

Examen de reclamaciones realizado ☒ Sí ☐ No	Seguimiento necesario ☒ Sí ☐ No
---	---

5. Recomendación del auditor principal

En mi opinión, la Fundación Halü ha demostrado que está tomando las medidas necesarias para abordar las RAC identificadas en la auditoría anterior y sigue sin demostrar ninguna no conformidad importante en su aplicación de la Norma Básica Humanitaria sobre Calidad y Rendición de Cuentas. Recomiendo el mantenimiento de la certificación.	
Nombre y firma del auditor: Aninia Nadig 	Fecha y lugar: 22 de enero de 2026 Ginebra, Suiza

6. Decisión de la HQAI

☒ Mantenimiento del certificado ☐ Certificado suspendido	☐ Certificado restablecido ☐ Certificado retirado
Auditoría de vigilancia antes de: 2027/02/02	
Nombre y firma del director ejecutivo de la HQAI: Désirée Walter	Fecha y lugar: Geneva, 02/02/2026

7. Acuse de recibo del informe por la organización

Espacio reservado a la organización	
Cualquier reserva sobre los resultados de la auditoría y/o cualquier observación sobre el comportamiento del equipo de auditoría de HQAI: En caso afirmativo, sírvanse facilitar detalles:	☐ Sí ☒ No
Reconocimiento y aceptación de las conclusiones: Reconozco y comprendo las conclusiones de la auditoría Acepto las conclusiones de la auditoría	☒ Sí ☐ No ☒ Sí ☐ No
Nombre y firma del representante de la organización  Claudia Lily Rodríguez Neira Representante Legal Fundación Halü	Fecha y lugar: Bogotá D.C. 09 febrero 2026

Apelación

En caso de desacuerdo con la decisión sobre el aseguramiento de la calidad, la organización puede apelar ante HQAI dentro de los 14 días laborables siguientes a haber sido informada de la decisión.

La HQAI transmitirá el caso al presidente de la Junta de Asesoramiento y Quejas, quien confirmará que la base para la apelación cumple con los requisitos del proceso de apelaciones. El Presidente constituirá entonces un panel de apelación compuesto por al menos dos expertos que no tengan conflicto de intereses en el caso en cuestión. El grupo tratará de llegar a una decisión en un plazo de 45 días laborables.

Los detalles del procedimiento de apelación figuran en el documento PRO049 - Procedimiento de apelación.

Anexo 1: Explicación de la escala de puntuación*

Puntaje	Significado de todas las opciones del sistema de verificación, incluidas la autoevaluación y las auditorías de terceros	Orientación sobre los requisitos de puntuación
0	Su organización no cumple actualmente el requisito e indica un problema importante que es tan significativo que la capacidad de la organización para cumplir el compromiso se ve comprometida. Para los sistemas de auditoría por terceros: Verificación independiente: una importante debilidad. Certificación: Una no conformidad importante que compromete la integridad del compromiso y conduce a una solicitud de acción correctiva importante (CAR).	Para dar una puntuación de 0, no todos los componentes mensurables del requisito se verifican en su lugar y el problema(s) identificado es tan significativo que la capacidad de la organización para cumplir con el compromiso está comprometida.
1	Su organización no cumple actualmente el requisito. Para los sistemas de auditoría por terceros: Verificación independiente: una debilidad menor. Certificación: Una no conformidad menor que compromete la integridad del requisito y conduce a una solicitud de acción correctiva menor (CAR).	Para dar un puntaje de 1, no todos los componentes mensurables del requisito se verifican en su lugar.
2	Su organización cumple actualmente el requisito, pero hay una oportunidad de mejora que merece atención para que el requisito no se vea comprometido en el futuro. Para los sistemas de auditoría por terceros: Verificación independiente: El requisito se cumple con una observación.	Para dar una puntuación de 2, se verifica que todos los componentes mensurables de un requisito están en su lugar; sin embargo, se observan una o más oportunidades de mejora que merecen atención para que el requisito no se vea comprometido en el futuro.

	Certificación: conformidad con una observación.	
3	Su organización cumple el requisito, con sistemas organizativos que garantizan que se cumpla de forma coherente en toda la organización. Para los sistemas de auditoría por terceros: Verificación independiente: se cumple el requisito. Certificación: conformidad.	Para obtener una puntuación de 3, se comprueba que todos los componentes mensurables de un requisito están en su lugar.
4	Su organización cumple el requisito de una manera ejemplar, demostrando innovación y/o reconocimiento especial del rendimiento, y los sistemas organizativos garantizan esta alta calidad en toda la organización. Para los sistemas de auditoría por terceros: Verificación independiente: El requisito se cumple de manera ejemplar. Certificación: conformidad de manera ejemplar.	Para dar una puntuación de 4, se comprueba que todos los componentes mensurables de un requisito están en su lugar. Además, deberá comprobarse lo siguiente: - Existe un sistema organizativo (o sistemas) que demuestran un enfoque innovador para cumplir el requisito con un alto nivel en toda la organización. y/o - La organización ha recibido un reconocimiento especial por su rendimiento en relación con el cumplimiento de los requisitos a un alto nivel, y esto está integrado en los sistemas organizativos para que se garantice la alta calidad en toda la organización.
	Notas de orientación para la puntuación de los compromisos: - Los compromisos se evalúan tomando la puntuación media de los requisitos, es decir, la suma de todas las puntuaciones de los requisitos de un compromiso dividida por el número de requisitos de ese compromiso. - Excepto cuando se emite una no conformidad/deficiencia importante, en este caso la puntuación general para el compromiso es 0.	

* Escala de puntuación del marco de verificación CHSA 2024