

Revisión de los aprendizajes del
Proyecto piloto de autoevaluación CHS de ACT



REPORTE FINAL
10 Octubre 2025

Realizado por Daniel Rogers, Joanne O'Flannagan, Jorge Menendez

Índice

Agradecimientos	3
Descargo de responsabilidad	3
Nota sobre la traducción	3
Resumen Ejecutivo.....	4
Introducción	5
Propósito y alcance de la Revisión de los Aprendizajes	5
Metodología y Herramientas de Recolección de Datos	6
Preguntas de la Revisión de los Aprendizajes	7
Parte 1: Hallazgos de la Revisión de los Aprendizajes	8
1.1. Eficacia del Proyecto Piloto	8
1.2. Adecuación estratégica y planificación prospectiva	17
1.3. Lecciones Aprendidas	20
1.4. Recomendaciones	21
1.5. Conclusión	22
Parte 2: Marco y enfoque propuestos para el pasaporte de la Diligencia Debida (DD) ..	23
2.1 Marco General y Enfoque.....	23
2.1.1 Visión General	23
2.1.2 Definición del concepto de pasaporte de diligencia debida	23
2.1.3 Por qué es necesaria.....	23
2.1.4 La CHS como Fundamento básico	24
2.1.5 Modelo Propuesto	24
2.2. Recomendaciones claves y próximos pasos	29
2.3 Esquema del marco de dos niveles de la Alianza ACT para la diligencia debida en materia de pasaportes.....	33
Anexos	37
Anexo 1: Matriz de mapeo de ejemplo para la evaluación comparativa de herramientas externas de DD	37
Anexo 2: Herramienta de diligencia debida dirigida por la Alianza ACT (Paso 2)	38
Anexo 3: Racionalidad	42
Anexo 4. Lista de personas entrevistadas	43
Anexo 5. Otros Grupos Focales.....	46
Anexo 6. Participantes en la encuesta	47
Anexo 7. Cuestionarios de encuesta	49
Anexo 8. Preguntas para grupos focales y entrevistas a informantes clave	63

Agradecimientos

El equipo de consultores expresa su más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido a esta revisión de aprendizajes compartiendo generosamente su tiempo, sus conocimientos y sus experiencias. Estamos especialmente agradecidos al personal de la Alianza de ACT, CHSA y las organizaciones que participaron en las entrevistas y los grupos de discusión por su apertura, su receptividad y su inestimable apoyo logístico, que han sido fundamentales para hacer posible esta revisión.

Descargo de responsabilidad

Las opiniones expresadas en esta revisión del aprendizaje son exclusivamente las del equipo de consultores y no reflejan necesariamente las posiciones de la Alianza ACT ni de sus miembros.

Para obtener más información o aclaraciones, póngase en contacto con el jefe del equipo:

Daniel Rogers, drogers@oneginconsulting.com para las consultas en inglés

Nota sobre la traducción

Este documento constituye la traducción al español del informe original elaborado en inglés.

En caso de cualquier duda o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con el consultor, Jorge Menéndez, jmenendez@oneginconsulting.com

Resumen Ejecutivo

El objetivo de esta revisión de los aprendizajes ha sido evaluar la pertinencia, la eficacia y el impacto del proyecto piloto de apoyo a la autoevaluación de la Norma Humanitaria Esencial (CHS, por sus siglas en inglés) de la Alianza ACT, así como extraer lecciones que sirvieran de base para apoyar a la Alianza en implementar acciones que mejoren la calidad y la diligencia debida.

El proyecto piloto demostró su claro valor para reforzar la capacidad organizativa de los miembros e integrar los compromisos de rendición de cuentas. Para muchos participantes, esta fue la primera experiencia estructurada con la CHS. El proceso permitió a las organizaciones identificar deficiencias, elaborar planes de mejora plurianuales y revisar o introducir políticas clave, como la Protección contra la Explotación y Abuso Sexual (PEAS) y los mecanismos de retroalimentación de la comunidad. El personal consideró que el proyecto piloto aumentó la confianza y la implicación y, en varios casos, contribuyó directamente a mejorar la credibilidad ante los donantes y las comunidades.

La revisión también identificó resultados institucionales significativos. El proceso impulsó el cambio organizativo, incluyendo actualizaciones de los códigos de conducta y los procedimientos operativos, y promovió una mayor colaboración entre departamentos. El énfasis en el aprendizaje entre pares reforzó aún más la agenda de localización de la Alianza ACT, creando solidaridad y oportunidades de mentoría entre los miembros. Al mismo tiempo, la revisión reveló importantes retos en el proyecto piloto. El proceso de autoevaluación requirió muchos recursos y fue técnicamente exigente, especialmente para las organizaciones más pequeñas con capacidad de personal limitada. Las herramientas y la plataforma de la Alianza CHS eran demasiado complejas, solamente estaban disponibles en inglés y no eran totalmente accesibles para contextos con recursos limitados. También se pusieron de relieve cuestiones relacionadas con la objetividad de la autoevaluación, la sostenibilidad de los planes de mejora y los riesgos de sobrecargar a los miembros.

La revisión hace especial hincapié en cuestiones sobre la diligencia debida en toda la Alianza ACT. En la actualidad, la Alianza carece de un enfoque coherente y fiable, y sus miembros se ven sometidos con frecuencia a múltiples y duplicadas evaluaciones. Esto genera ineficiencias, reduce la confianza y desvía recursos de la programación. Existe un amplio consenso entre los miembros, tanto nacionales como internacionales, en que se necesita un marco armonizado.

El modelo de pasaporte de diligencia debida propuesto, basado en la CHS, ofrece una solución práctica y con visión de futuro. Establecería un conjunto de requisitos mínimos («líneas rojas»), permitiría la entrada a través de múltiples procesos de diligencia debida reconocidos e introduciría un sistema escalonado vinculado al acceso proporcional a la financiación. Es importante destacar que el modelo incorpora el fortalecimiento de las capacidades como un componente integral, lo que garantiza que la diligencia debida no solo se refiera al cumplimiento, sino también al desarrollo organizativo. Los miembros de la Alianza muestran su apoyo a esta dirección, reconociendo su potencial para reducir la duplicación, aumentar la transparencia y la rendición de cuentas y reforzar los compromisos con la localización. Prestando especial atención a la inclusividad, la dotación de recursos y la proporcionalidad, el modelo propuesto proporciona una base sólida para construir un sistema de diligencia debida más coherente, fiable y sostenible para la Alianza ACT.

Introducción

La Alianza ACT (Action by Churches Together) es la mayor red mundial de iglesias protestantes y ortodoxas, así como de organizaciones religiosas relacionadas, que trabajan en el ámbito de la ayuda humanitaria, el desarrollo y la defensa de causas sociales. La Alianza ACT se creó en enero de 2010, reuniendo a World Council of Churches' ACT International (una alianza humanitaria desde 1995) y ACT Development (una alianza para el desarrollo creada en 2007). Une a más de 145 organizaciones miembros que operan en 127 países, movilizando a alrededor de 30 000 empleados y voluntarios y recaudando más de 2000 millones de dólares estadounidenses al año.

La Secretaría de la Alianza ACT (Secretaría) es una asociación registrada en Suiza con oficinas en Nairobi, Bangkok, Bogotá y Amán. También cuenta con personal en Toronto y Nueva York.

Su misión es lograr un cambio positivo y sostenible para las personas empobrecidas y marginadas, independientemente de su religión, política, género, orientación sexual, raza o nacionalidad. La actual Estrategia Global de la Alianza ACT, *Esperanza en Acción: Las personas primero 2019-2026*, establece la dirección de la Alianza en respuesta al entorno social, económico y político mundial. Sus valores fundamentales se basan en la fe cristiana; principios que dan forma al trabajo de la Alianza ACT:

- Dignidad humana para todos.
- Cuidado jubilario de la creación.
- Administración responsable de los recursos.
- Justicia para los pobres y oprimidos.

Propósito y alcance de la Revisión de los Aprendizajes

El objetivo de esta consultoría era llevar a cabo una revisión independiente de los aprendizajes del Proyecto Piloto de Apoyo a la Autoevaluación de la Norma Humanitaria Esencial sobre Calidad y Rendición de Cuentas (CHS) (2023-2024) de la Alianza ACT, evaluando su relevancia, eficacia e impacto, y recopilando las principales lecciones aprendidas. La revisión identifica oportunidades de integración con los esfuerzos más amplios de garantía de calidad y diligencia debida de la Alianza ACT y puede servir de base para tomar decisiones sobre la ampliación de la iniciativa y su alineación con los objetivos estratégicos y las buenas prácticas de la Alianza ACT en todo el sector.

Los objetivos de la consultoría eran:

Revisión del proyecto

Evaluar la pertinencia, la eficacia y el valor de la prueba piloto para reforzar la capacidad de los miembros de aplicar los principios de la CHS e identificar sus necesidades de desarrollo de capacidades.

Evaluar el diseño y la ejecución del programa piloto, identificando los puntos fuertes, las limitaciones, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas, especialmente en el contexto de los enfoques de fortalecimiento de capacidades a distancia.

Recomendaciones Estratégicas.

Proporcionar recomendaciones prácticas para informar sobre futuros mecanismos de apoyo e inversiones estratégicas en el fortalecimiento de capacidades lideradas a nivel local en toda la Alianza ACT.

Evaluar y recomendar cómo se pueden armonizar la verificación de la CHS y la herramienta de diligencia debida para desarrollar un marco de garantía de calidad ampliado, práctico, racionalizado y coherente para la Alianza ACT, y también cómo los miembros internacionales pueden mejorar su apoyo a los miembros locales y nacionales en términos de calidad y rendición de cuentas.

Metodología y Herramientas de Recolección de Datos

El equipo consultor aplicó un enfoque coherente y empíricamente válido al análisis y la verificación de datos, combinando la triangulación de datos con métodos cualitativos. Al integrar datos cuantitativos y cualitativos de manera equilibrada, este enfoque proporcionó un mecanismo de triangulación riguroso que respaldó los hallazgos y recomendaciones basados en la evidencia.

Para recopilar datos completos y fiables, el equipo consultor empleó una serie de métodos y herramientas interrelacionados, entre los que se incluyen:

Revisión documental

El equipo de consultores revisó la documentación interna y externa de la Alianza ACT y los documentos del proyecto piloto, que incluían:

- Documentación relacionada con el proyecto piloto.
- Documentos organizativos de los miembros participantes, por ejemplo, planes estratégicos, políticas clave, organigramas, etc.
- Documentos estratégicos pertinentes de la Secretaría en relación con las políticas, los procedimientos y los procesos de garantía de calidad y diligencia debida.

Entrevistas a informantes clave

El equipo realizó entrevistas a informantes clave para recopilar información cualitativa.

Siguiendo un formato de entrevista semiestructurada, el equipo entrevistó a personas de los siguientes grupos involucrados en el proyecto piloto:

Número de Personas	
Secretariado de la Alianza ACT	8
Miembros que participaron en el proyecto piloto	20
Miembros internacionales de la Alianza ACT	12
Miembros nacionales que no participaron en el proyecto piloto	13
Agentes de interés externos	5
Total	58

El equipo de consultores utilizó una herramienta de entrevista semiestructurada, una forma de entrevista en la que se predetermina un número limitado de preguntas y temas orientativos.

Los detalles sobre las personas entrevistadas se proporcionan en el [anexo 4](#) y los cuestionarios en el [anexo 8](#).

Encuestas Online

Los consultores elaboraron y distribuyeron cuatro encuestas distintas, cada una de ellas adaptada al grupo específico y a su función en el proyecto piloto. El objetivo era recabar los diversos intereses y perspectivas de las principales partes interesadas que participaban en el proyecto piloto, desde la supervisión estratégica hasta la prestación directa de servicios y la experiencia de la comunidad.

Las cuatro encuestas son las siguientes:

Número de Encuestas completadas	
Secretariado de la Alianza ACT	12

Miembros que participaron en el proyecto piloto	13
Miembros internacionales de la Alianza ACT	9
Miembros nacionales que no participaron en el proyecto piloto	24
Total	58

Los detalles de las organizaciones que completaron la encuesta se proporcionan en el [anexo 6](#) y los cuestionarios en el [anexo 7](#).

Discusiones en grupos focales

El equipo de consultoría llevó a cabo discusiones en grupos focales como herramienta cualitativa de recopilación de información.

Los detalles de las organizaciones que participaron en las discusiones se proporcionan en el [anexo 5](#) y los cuestionarios en el [anexo 8](#).

Preguntas de la Revisión de los Aprendizajes

Las siguientes preguntas, incluidas en los Términos de Referencia, se abordaron en la Revisión del Aprendizaje.

Eficacia del proyecto piloto

- ¿Cuáles fueron los principales resultados y logros?
- ¿Cómo percibieron los miembros participantes la prueba piloto?
- ¿Qué necesidades se identificaron y cómo debería ser el apoyo de seguimiento?
- ¿Qué funcionó bien y qué se podría mejorar en el diseño y la implementación de la prueba piloto?
- ¿Qué eficacia tuvo el apoyo de la Secretaría de la Alianza ACT y qué otro tipo de apoyo esperan los miembros en iniciativas similares?
- ¿En qué medida fue inclusivo y accesible el proceso, especialmente para los miembros más pequeños y con recursos limitados?

Adecuación estratégica y planificación prospectiva

- ¿Qué está haciendo actualmente la Secretaría de la Alianza ACT en materia de diligencia debida y cómo puede mejorar su enfoque para reforzar la calidad de la respuesta liderada a nivel local?
- ¿Cómo se pueden integrar eficazmente la verificación de la CHS y la herramienta de pasaporte de diligencia debida en el trabajo de la Secretaría de la Alianza ACT?
- ¿Cuáles son los riesgos y beneficios de alinear la verificación de la CHS con la diligencia debida desde la perspectiva de los miembros de ACT (tanto locales como internacionales) y la secretaría?
- ¿Qué recursos se necesitan para un enfoque integral de diligencia debida en toda la Alianza?
- ¿Cómo pueden los miembros internacionales contribuir (técnica y financieramente) al fortalecimiento de la capacidad de los miembros locales?

Parte 1: Hallazgos de la Revisión de los Aprendizajes

1.1. Eficacia del Proyecto Piloto

1.1.1. Principales resultados y logros

En el proyecto piloto se han identificado los siguientes resultados y logros:

Fortalecimiento de la capacidad y concienciación

El proyecto piloto amplió considerablemente la comprensión y la aplicación de la CHS por parte de las organizaciones. Para muchos miembros, era la primera vez que participaban en una autoevaluación estructurada¹, lo que les proporcionó un marco concreto para evaluar las políticas, los sistemas y las prácticas en relación con las normas reconocidas internacionalmente. El proceso contribuyó a integrar los principios de rendición de cuentas en el trabajo cotidiano, creando una cultura más sólida de aprendizaje y reflexión.

Entre los logros clave se incluyen:

- El desarrollo de planes de mejora plurianuales que se extendían más allá de los ciclos inmediatos del proyecto. Estos planes sirvieron como hojas de ruta para el cambio institucional, estableciendo acciones en materia de protección, recursos humanos, retroalimentación de la comunidad y gestión de programas.
- Muchas organizaciones revisaron o introdujeron políticas de salvaguardia y protección contra la explotación y el abuso sexuales (PEAS), lo que refleja una creciente priorización de la seguridad del personal y la comunidad.
- Se establecieron o mejoraron los mecanismos de retroalimentación y quejas, lo que permitió a las comunidades ejercer su derecho a plantear sus preocupaciones e influir en la ejecución de los programas.

Igualmente importante fue el aumento de los conocimientos y la confianza del personal en las normas de calidad humanitaria. El personal que anteriormente había tenido poca exposición a la CHS informó sentirse mejor preparado para integrar sus principios en el diseño y el seguimiento de los programas. El proceso también fomentó la colaboración entre departamentos, reuniendo a personal de diversos departamentos, incluidos los de programas, recursos humanos, finanzas y administración, para reflexionar colectivamente sobre los compromisos de rendición de cuentas.

Mayor credibilidad y confianza

Uno de los resultados más tangibles del proyecto piloto fue el fortalecimiento de la confianza entre los miembros, los donantes y las comunidades. Al demostrar su alineación con los compromisos de la CHS, las organizaciones pudieron presentarse como actores más transparentes, creíbles y responsables en el ámbito humanitario y del desarrollo.

Los miembros donantes reconocieron el proyecto piloto como una forma rentable de mejorar la calidad y la rendición de cuentas, al tiempo que se reduce la duplicación de los procesos de diligencia debida; esto aumentó la confianza de los miembros donantes en los miembros nacionales y fortaleció su posición para futuras oportunidades de financiación.

En varios casos, los resultados de la autoevaluación se utilizaron para respaldar las solicitudes a propuestas de financiación, con una respuesta positiva de los socios externos.

A nivel comunitario, el proceso de autoevaluación aumentó la concienciación sobre los derechos de las comunidades. Las comunidades se hicieron más conscientes de la existencia de sistemas de retroalimentación y quejas y se mostraron cada vez más dispuestas a utilizarlos. Esto no solo mejoró la rendición de cuentas, sino que

¹ La Secretaría de ACT organizó un seminario web global para los miembros, seguido de sesiones de verificación a nivel regional (teniendo en cuenta el idioma y la zona horaria). Se pidió a los miembros que presentaran expresiones de interés y propuestas, que se sometieron a un proceso de evaluación para seleccionar a los miembros del programa piloto.

también profundizó la confianza entre las comunidades y las organizaciones miembros, reforzando la legitimidad de los programas a los ojos de aquellos a quienes estaban destinados a servir.

Cambio institucional y sentido de pertenencia

El proyecto piloto contribuyó a un cambio institucional de fondo. Como resultado del proyecto, todos los participantes se unieron formalmente a la Alianza CHS, lo que demuestra un compromiso a largo plazo con la rendición de cuentas. El acto de unirse no solo fue simbólico, sino también una indicación de la voluntad de rendir cuentas ante un organismo externo.

Las organizaciones también desarrollaron o revisaron sus procedimientos operativos con el objetivo de garantizar que los compromisos de rendición de cuentas y salvaguardia se incorporaran a las operaciones rutinarias. En algunos casos, los códigos de conducta se actualizaron y se hicieron obligatorios para todo el personal y los socios. Estas medidas fomentaron una mayor coherencia organizativa, asegurando que la rendición de cuentas dejara de ser tratada como una actividad aislada y se integrara en todas las funciones. Además, algunos participantes informaron de que este proceso también mejoró la coordinación entre diferentes departamentos, como programas, finanzas y recursos humanos.

El proceso actuó como un catalizador para el cambio cultural. Algunos miembros describieron la experiencia como un "**despertar**" que reveló lagunas que antes se habían pasado por alto y motivó a los líderes a dar prioridad a la rendición de cuentas. Es importante destacar que la apropiación del proceso fue del personal nacional y no de consultores externos, lo que fomentó la sostenibilidad y generó confianza interna para gestionar procesos de evaluación complejos.

Aprendizaje entre pares y localización

Además de la sólida y eficaz colaboración entre la Alianza CHS, la Secretaría de la Alianza ACT y los miembros de la Alianza ACT, el aprendizaje entre pares surgió como uno de los logros que definen al proyecto piloto. El enfoque colectivo de la autoevaluación en algunas regiones redujo los costos y permitió a los miembros compartir conocimientos y resolver problemas juntos. Los talleres de aprendizaje y los intercambios regionales crearon espacios para una reflexión honesta, donde los desafíos podían discutirse abiertamente y los éxitos eran compartidos. Algunos miembros del proyecto piloto también compartieron sus experiencias y aprendizajes en los Foros de la Alianza ACT.

Este énfasis en la solidaridad refuerza la agenda de localización de la Alianza ACT, al fortalecer el papel de liderazgo de los miembros nacionales. Las organizaciones más pequeñas informaron que se sentían más empoderadas a través de este modelo colaborativo, basado en pares, que equilibra las relaciones entre los miembros nacionales, internacionales y la Secretaría. El entorno de aprendizaje entre pares también creó oportunidades de tutoría, con organizaciones más experimentadas apoyando a las que se enfrentaban al proceso por primera vez. Las oportunidades de aprendizaje colaborativo reforzaron la confianza mutua y la solidaridad dentro de la Alianza.

1.1.2. Principales retos

Si bien el proyecto piloto logró resultados notables, también puso de manifiesto retos que determinarán su ampliación futura:

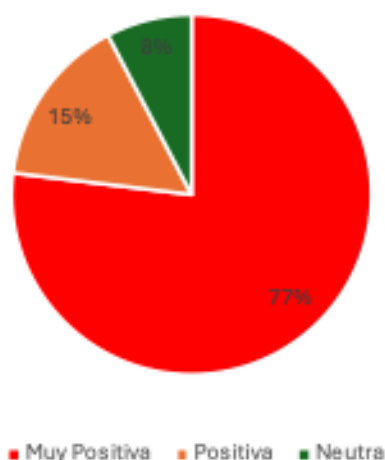
- **Intensidad de recursos:** El proceso consumió mucho tiempo, a menudo durando varios meses, y requirió la participación de personal de múltiples departamentos. Las organizaciones más pequeñas sin personal dedicado a la rendición de cuentas encontraron esto particularmente exigente.
- **Fallas en la formación:** Los miembros destacaron la falta de formación específica sobre cómo realizar las autoevaluaciones e interpretar la guía de verificación. Algunos consideraron que las sesiones introductorias sobre el CHS eran insuficientes para preparar al personal para los requisitos técnicos del proceso.
- **Barreras de idioma y accesibilidad:** Las herramientas eran a menudo complejas y requerían traducción. Algunos enfatizaron la necesidad de adaptaciones para garantizar la inclusión de personas con discapacidades, como lenguaje simplificado, formatos de audio o interpretación en lengua de señas.

- **Riesgos de sostenibilidad:** Los planes de mejora eran extensos; a veces contenían más de cien indicadores, lo que generaba preocupaciones sobre la capacidad del personal y los recursos financieros para implementarlos por completo. La alta rotación de personal, con muchos contratos de corto plazo, socavó aún más la sostenibilidad.
- **Vinculación con la financiación:** Si bien vincular los resultados de la autoevaluación del CHS con la elegibilidad para fondos comunes pudo incentivar la participación, se consideró que esto podría cargar de manera desproporcionada a los miembros más pequeños.
- **Objetividad de los resultados:** Los entrevistados explicaron que había un riesgo de objetividad en los procesos de autoevaluación. Aunque los participantes valoraron la autoevaluación como una herramienta para la reflexión interna y el aprendizaje organizacional, varios actores reconocieron limitaciones inherentes en su objetividad y credibilidad. Las principales preocupaciones son:
 - **Sesgo:** Las organizaciones que se autoevalúan están sujetas a sesgos, lo que puede afectar la precisión y fiabilidad de los hallazgos.
 - **Brecha de credibilidad:** Algunos miembros cuestionaron si los donantes y socios aceptarían las puntuaciones e hallazgos autodeclarados sin una verificación independiente.

1.1.3. Percepciones del piloto

Los miembros que participaron en el proyecto piloto percibieron la autoevaluación del CHS como una herramienta útil para el aprendizaje y la mejora interna, en lugar de ser solo un requisito de cumplimiento. Como indica el siguiente gráfico, la mayoría de los participantes considera que su experiencia ha sido muy positiva.

Valoración de la experiencia en el Piloto



Los miembros identificaron una serie de impresiones, pero también reconocieron ciertos retos o áreas de mejora, como se indica a continuación:

Percepciones Positivas

El proyecto piloto fue percibido como un proceso valioso para el aprendizaje y el crecimiento institucional. Fue visto como una experiencia de aprendizaje significativa que ayudó al personal a comprender sus fortalezas y debilidades organizacionales. También les permitió reflexionar colectivamente y fomentó un sentido de responsabilidad compartida para mejorar la calidad y la rendición de cuentas. La autoevaluación fue vista como una herramienta útil para el aprendizaje y la mejora de la organización, no solo con fines de cumplir con los requisitos del estándar.

Algunos puntos clave en relación con esta percepción positiva fueron:

- **Planes de mejora viables:** El proceso les ayudó a identificar brechas y áreas específicas para la mejora, a menudo resultando en planes de mejora detallados y con plazos definidos que sirven como hojas de ruta claras.
- **Alineación con los Estándares Internacionales:** La autoevaluación les permitió alinear sus prácticas con los estándares internacionales, mejorando así su credibilidad y profesionalismo.
- **Mayor visibilidad:** Para algunos, la evaluación ayudó a fortalecer su visibilidad e integración dentro de la red humanitaria, demostrando su compromiso con la rendición de cuentas y, potencialmente, abriendo puertas a nuevas asociaciones.
- **Metodología práctica:** El piloto proporcionó una metodología estructurada para organizar la información y verificar las políticas, prácticas y la calidad del programa. También enfatizó el desarrollo de nuevas políticas y directrices para cumplir con los estándares, en lugar de simplemente satisfacer los requisitos de financiación.
- **Involucrar al personal y a las comunidades:** El piloto incluyó discusiones con el personal y los miembros de la comunidad, ayudando al personal a comprender su papel en la defensa de los estándares y capacitando a las comunidades para que proporcionen retroalimentación.
- **Aplicación contextualizada:** La autoevaluación permitió a las organizaciones considerar sus características y valores únicos, como su enfoque basado en la fe, e integrar estos principios en su trabajo sin dejar de cumplir con los estándares internacionales.

Limitaciones y preocupaciones

A pesar de los comentarios positivos, los participantes también señalaron varias limitaciones y preocupaciones.

- **Restricciones contextuales:** La autoevaluación no tiene en cuenta completamente el contexto específico de una organización. Por ejemplo, algunas organizaciones afirman que el cuestionario no se ajusta a sus tipos de programas, como los programas de migración.
- **Uso práctico de las puntuaciones:** Algunos miembros cuestionaron cómo se usarían en la práctica las puntuaciones de la autoevaluación y cómo se traducirían los resultados en responsabilidades hacia las comunidades.
- **Implementación vs. política:** Una observación clave fue que el simple hecho de tener políticas establecidas, que a menudo es el foco de la debida diligencia, no garantiza que se estén aplicando. Los participantes señalaron que tanto la autoevaluación como las evaluaciones externas pueden no ser totalmente representativas o precisas, y las políticas existentes pueden no implementarse de manera efectiva.

1.1.4. Las principales necesidades identificadas

Durante este proceso, las organizaciones descubrieron que las necesidades principales eran:

Fortalecimiento de capacidades y capacitación

Las organizaciones que participaron en el proyecto piloto reconocieron la necesidad de mejorar la capacitación y las capacidades de su personal. Lo consideraron fundamental para garantizar que el personal no solo comprenda los principios de la CHS, sino que también tenga las habilidades prácticas para aplicarlos de manera efectiva. Además, las organizaciones consideran que les permitirá sensibilizar y concientizar a las comunidades a las que sirven.

El personal buscaría mejorar en:

- **Entendimiento de sus roles y responsabilidades:** Se debe asegurar que el personal conozca y entienda sus responsabilidades específicas en la defensa de los principios de la CHS.

- **Fortalecimiento de las capacidades técnicas:** Mejorar las habilidades y capacidades técnicas necesarias para cumplir con los estándares humanitarios.
- **Sensibilizar y concienciar:** Capacitar a los miembros de la comunidad y a las personas afectadas por crisis sobre sus derechos y su papel en el trabajo humanitario.

Mejora de políticas, procedimientos y sistemas

Durante el proyecto piloto, las organizaciones participantes identificaron debilidades significativas en sus políticas internas, procedimientos y sistemas.

Específicamente, señalaron lo siguiente:

- **Políticas y manuales internos:** Las organizaciones reconocieron la necesidad de revisar, actualizar y crear nuevas políticas y manuales internos para alinearse mejor con los estándares internacionales.
- **Implementación de políticas:** Los participantes enfatizaron que el simple hecho de tener políticas no garantiza su aplicación efectiva. Indicaron que las debilidades no se debían solo a la falta de documentación, sino también a la falta de orientación o de procedimientos para su implementación.

Afirmaron que las principales áreas de mejora en cuanto a políticas y mecanismos son:

- **Salvaguarda y Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS):** Asegurar la existencia de políticas claras y sólidas para prevenir y responder a la explotación y el abuso sexual.
- **Mecanismos de retroalimentación y quejas:** Crear o mejorar sistemas que permitan a las comunidades e individuos proporcionar retroalimentación y presentar quejas de manera efectiva y segura.
- **Alianzas:** Desarrollar políticas que guíen los esfuerzos de colaboración con otras organizaciones, asegurando que se realice la diligencia debida y que las asociaciones sean equitativas y efectivas.
- **Mejora de los mecanismos de Monitoreo y Evaluación (M&E):** Hacer un seguimiento más efectivo de los planes de mejora y garantizar la calidad de la entrega del programa. Esto incluye:
 - **Desarrollo de sistemas de aprendizaje:** El proyecto piloto destacó la necesidad de sistemas de aprendizaje más sólidos dentro de la Alianza ACT para identificar cuellos de botella y mejorar la calidad de la programación de respuesta humanitaria.
 - **Implementación de herramientas digitales:** Se recomendó el uso de herramientas digitales, como paneles de control de monitoreo, que permitan realizar el seguimiento de la implementación de los planes de mejora, cambiando el enfoque de un cumplimiento punitivo a la reflexión, el aprendizaje y el crecimiento.
 - **Enfocarse en la calidad:** El Monitoreo y Evaluación debe ir más allá de simplemente verificar la existencia de políticas; debe centrarse en evaluar si se están aplicando de manera efectiva en la práctica, de forma apropiada tanto en el ámbito de la organización como en los programas humanitarios.
- **Recursos humanos,** incluyendo el Código de Conducta y el bienestar del personal: Es necesario contar con políticas claras para garantizar el bienestar del personal y también para que este sea consciente de sus derechos y deberes con respecto a la CHS.
- **Impacto ambiental:** Las organizaciones necesitan desarrollar e implementar nuevas políticas y mecanismos para evaluar y minimizar su impacto ambiental. Las organizaciones deben incorporar estas prácticas en las políticas ambientales institucionales y el personal debe recibir capacitación sobre sostenibilidad y prácticas ambientalmente responsables.

Mobilización de recursos

Si bien la financiación proporcionada para llevar a cabo la autoevaluación se consideró muy positiva, los participantes destacaron que la falta de recursos para implementar los planes de acción sigue siendo una brecha

crítica. Además, existe una falta de financiación para contratar recursos humanos dedicados a las funciones de rendición de cuentas y calidad del programa, así como para garantizar un seguimiento adecuado de la implementación de los planes.

1.1.5. Actividades a implementar para abordar las principales necesidades

Para abordar las brechas identificadas, los participantes en esta revisión de aprendizaje recomiendan las siguientes acciones:

- **Fortalecer los recursos humanos y la capacidad:** contratar personal para la rendición de cuentas o establecer unidades especializadas en calidad y aprendizaje. Además, los miembros nacionales deben ofrecer capacitación regular (presencial o en línea) a su personal en áreas clave, como son CHS, PEAS y salvaguarda, para asegurar que estos principios se integren en la práctica diaria.
- **Apoyar la mejora de los mecanismos de retroalimentación y quejas:** desarrollar y fortalecer sistemas para capturar, gestionar y responder a la retroalimentación y a las quejas de la comunidad de manera oportuna y transparente.
- **Apoyar la mejora en la gestión y el uso de datos:** adoptar herramientas digitales fáciles de usar (por ejemplo, Kobo, ODK) para recopilar retroalimentación. Capacitar al personal en el análisis de datos para convertir la información en bruto en recomendaciones prácticas que sirvan de base para la toma de decisiones internas y los informes a los donantes.
- **Mejorar los mecanismos para promover la participación comunitaria:** por ejemplo, estableciendo comités consultivos comunitarios; desarrollando procedimientos que aseguren que los equipos operativos realicen grupos focales regularmente; e incorporando representantes de la comunidad en las estructuras de toma de decisiones del proyecto.
- **Continuar promoviendo la colaboración entre pares:** por ejemplo, a través del Foro ACT. Para la mayoría de los participantes, la colaboración entre pares ha sido muy positiva, por lo que consideran que la Secretaría debe seguir promoviéndola en un aprendizaje estructurado y en un intercambio con otras organizaciones, tanto nacionales como internacionales, para compartir herramientas, prácticas y lecciones aprendidas que fortalezcan la capacidad institucional colectiva.
- **Proveer soporte técnico para políticas y procedimientos:** revisar y actualizar las políticas (por ejemplo, de recursos humanos, PEAS, adquisiciones) para alinearlas con los requisitos de la CHS. Contratar consultores externos, la Secretaría, miembros internacionales o miembros nacionales según sea necesario para apoyar el desarrollo e implementación de políticas.
- **Acceso a recursos para implementar los planes de acción:** una actividad clave será llevar a cabo esfuerzos de abogacía con los miembros internacionales, tanto por parte de los miembros nacionales como de la Secretaría, para apoyar a los participantes en la implementación de sus planes de acción.

1.1.6. Que funcionó bien

Para los participantes, las siguientes áreas fueron identificadas como puntos fuertes:

- **El apoyo realizado y el acompañamiento técnico fueron efectivos:** el proyecto se benefició enormemente del apoyo y la orientación continuos de los puntos focales de la CHSA y la Alianza ACT. Esta asistencia técnica y metodológica fue crucial para comprender el proceso, utilizar las herramientas y avanzar en la autoevaluación.
- **Participación del personal y la comunidad:** El proyecto piloto logró involucrar a una amplia gama de personal de varios departamentos (logística, recursos humanos, finanzas, etc.), lo que proporcionó una visión más integral de la organización. El uso de entrevistas, grupos focales y encuestas también dio voz a las comunidades y a los beneficiarios, lo que ayudó a generar confianza.

- **Herramientas y metodología adaptables:** muchos participantes consideraron que las herramientas eran demasiado técnicas y no estaban suficientemente contextualizadas; sin embargo, la metodología les permitió, con el apoyo de la Secretaría, adaptar las herramientas a sus realidades operativas específicas.
- **Proceso enfocado y oportuno:** el proyecto piloto fue diseñado con objetivos claros y un cronograma establecido. Esto ayudó a las organizaciones a concentrar sus esfuerzos, mantener la motivación del equipo y, en la mayoría de los casos, lograr resultados tangibles de manera relativamente rápida.
- **Aprendizaje entre pares:** la oportunidad de participar junto a otras organizaciones fue un beneficio clave. Este intercambio entre pares permitió a las organizaciones compartir experiencias, identificar desafíos comunes y aprender de las soluciones de los demás.
- **Impacto inmediato en la organización:** El proyecto piloto permitió a las organizaciones ver resultados rápidos. Algunas recomendaciones incluso se implementaron durante el proceso, lo que dio al equipo un sentido de responsabilidad compartida y confirmó que la autoevaluación era un ejercicio valioso.
- **Apoyo financiero:** La provisión de fondos para la implementación del proyecto fue esencial para llevar a cabo la autoevaluación. Sin embargo, como se explica en la siguiente sección, la falta de fondos para implementar los planes de acción es una brecha evidente.

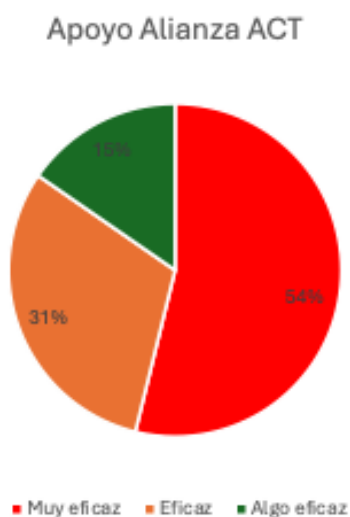
1.1.7. Áreas del proyecto piloto que podrían mejorarse

Para los participantes, estas son las áreas del proyecto piloto que podrían mejorarse:

- **Mejorar la accesibilidad y usabilidad de los cuestionarios de autoevaluación y la plataforma en línea de CHSA:** simplificar el lenguaje técnico en los cuestionarios y en la plataforma en línea. Las herramientas deben ser más accesibles y fáciles de usar, especialmente para las comunidades con acceso digital limitado.
- **Aumentar la capacitación y el apoyo:** los participantes valoraron mucho la orientación proporcionada por los puntos focales de la Alianza ACT, que consideraron fundamental para ayudarles a navegar por el proceso de autoevaluación de los CHS. Sin embargo, señalaron que una capacitación estructurada al inicio del proyecto piloto habría mejorado en gran medida su comprensión de las herramientas y habría reducido la carga de trabajo de los puntos focales. En particular, las organizaciones destacaron la necesidad de sesiones de inducción claras y completas centradas en cómo interpretar y aplicar la autoevaluación de los CHS, para asegurar la coherencia, generar confianza y evitar que el proceso se perciba como una simple auditoría externa más.
- **Ajustar los plazos del proyecto o proporcionar más recursos:** extender la duración de los proyectos piloto o proporcionar más recursos, ya que los plazos actuales (por ejemplo, 8 meses) pueden ser demasiado cortos para una evaluación exhaustiva con las capacidades reales de los socios nacionales, especialmente cuando se trabaja con recursos humanos limitados y algunas actividades, como las traducciones, consumen mucho tiempo.
- **Proporcionar más financiación:** crear fuentes de financiación específicas para facilitar la capacitación del personal de las organizaciones nacionales para que asuman la responsabilidad de la calidad y la rendición de cuentas de los programas humanitarios. Esto ayudaría a las organizaciones a cerrar la brecha financiera entre las actividades del proyecto y el desarrollo institucional, permitiéndoles implementar los planes de acción.
- **Involucrar a las organizaciones locales en el diseño:** permitir una mayor participación de las organizaciones locales en el diseño de las encuestas y los mecanismos de recopilación de datos para alinearlos mejor con las realidades de sus contextos específicos.
- **Traducir el manual y las herramientas:** los manuales y las herramientas, incluyendo las preguntas de la encuesta, solo estaban disponibles en inglés y sería necesario que estuvieran completamente traducidos a los idiomas clave, por ejemplo, francés y portugués. Los documentos clave se tradujeron al español para este proyecto piloto.

1.1.8. Apoyo realizado por la Alianza ACT

Como muestra el siguiente gráfico, la mayoría de los participantes consideraron que el apoyo de de la Alianza ACT era eficaz o muy eficaz.



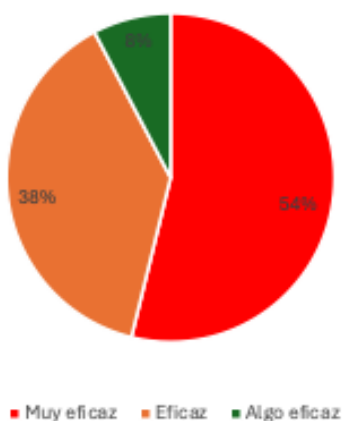
Los participantes destacaron que los siguientes apoyos fueron cruciales para implementar el proyecto piloto:

- **Traducción y contextualización de la herramienta de autoevaluación:** los participantes expresaron su gratitud al personal de la Alianza ACT por ayudarlos a traducir los documentos principales y contextualizar la información a su contexto específico.
- **Apoyo financiero:** aunque el apoyo financiero no fue una cantidad significativa, indican que habría sido casi imposible implementar el proyecto piloto sin él. Además, destacaron que hubiera flexibilidad en el uso de los fondos.
- **Fomento del aprendizaje y la colaboración entre pares:** esta iniciativa permitió al grupo compartir desafíos, experiencias y soluciones efectivas, lo que a su vez fomentó un fuerte sentido de comunidad y apoyo mutuo.
- **Mentoría y acompañamiento:** los participantes valoraron el enfoque de mentoría facilitado por la Secretaría, que ayudó a aclarar problemas técnicos, en particular en relación con la plataforma en línea y la guía de verificación, así como la interpretación de las puntuaciones y los hallazgos.
- **Coordinación y facilitación:** el personal de la Secretaría fue fundamental para la coordinación con los miembros participantes, con la CHSA y para garantizar que las actividades del proyecto piloto progresaran. Este papel de facilitación se consideró crítico para crear un sentido de dirección colectiva y mantener el impulso.

1.1.9. Apoyo, plataforma, herramientas y las orientaciones de la CHSA

Como muestra el siguiente gráfico, la mayoría de los participantes consideraron que el apoyo de CHSA era eficaz o muy eficaz.

Apoyo de la CHSA



Sin embargo, los participantes encontraron varios desafíos, principalmente en relación con:

- **Cuestionario y proceso de autoevaluación.** Los participantes informaron de varios desafíos con los cuestionarios y el proceso de autoevaluación. Señalaron que los cuestionarios no estaban lo suficientemente contextualizados para reflejar sus realidades, lo que limitaba su utilidad. Las barreras lingüísticas también supusieron una dificultad significativa, ya que tanto el manual como las preguntas estaban disponibles solo en inglés, creando obstáculos para las organizaciones donde el inglés no es el idioma de trabajo principal. Además, a algunos miembros les costó interpretar las preguntas y las puntuaciones, lo que generó incertidumbre sobre cómo usar la herramienta de manera efectiva.
- **Plataforma en línea de CHSA.** Muchos participantes comentaron que la plataforma de autoevaluación en línea no es muy fácil de usar y que era difícil subir documentos, especialmente en zonas con poca conectividad a internet. También señalaron que la plataforma solo está disponible en inglés, lo que la hacía aún más difícil de manejar para ellos.

Las recomendaciones para hacer el proceso más inclusivo y accesible para los miembros más pequeños y con recursos limitados son las siguientes:

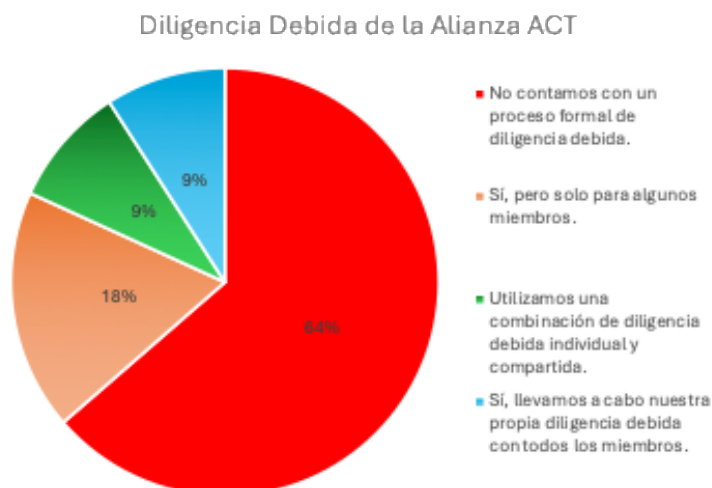
- **Ofrecer capacitación práctica y continua:** las organizaciones necesitan más que una simple sesión de inducción. Se beneficiarían de una formación intensiva, práctica y de un apoyo constante. Esta capacitación debe adaptarse a las realidades de equipos pequeños con recursos limitados y abordar contextos políticos y sociales.
- **Apoyo financiero:** para garantizar el éxito de la autoevaluación, las organizaciones necesitan apoyo financiero. Sin él, la mayoría de los participantes considera que no habrían podido completar el proceso.
- **Soporte técnico:** para muchos participantes, el lenguaje técnico, las preguntas y la plataforma fueron un desafío importante. Por ello, creen que la Alianza ACT debe contar con un equipo técnico disponible para ayudar a las organizaciones a resolver sus consultas técnicas.
- **Costo de la membresía de CHSA:** se debe revisar y aclarar las tarifas y los costos asociados al proceso de autoevaluación, como la membresía de CHSA, para evitar cargas financieras inesperadas para las organizaciones participantes en el futuro.

Además, los participantes recomiendan a la CHSA que simplifique el proceso: Es fundamental hacer que la autoevaluación sea lo más sencilla posible, especialmente para las organizaciones nuevas en los CHS. Esto incluye simplificar el lenguaje técnico, diseñar cuestionarios más claros y mejorar la facilidad de uso de la plataforma en línea.

1.2. Adecuación estratégica y planificación prospectiva

1.2.1. Diligencia debida de la Secretaría de la Alianza ACT

Cabe destacar que la mayoría del personal de la Alianza ACT considera que la alianza no cuenta con un proceso formal de diligencia debida y solo el 9 % afirmó que la diligencia debida involucra a todos los miembros, un hallazgo que apunta a una falta de claridad y entendimiento compartido, como se muestra en el siguiente gráfico.



1.2.2. Como puede mejorar el proceso de diligencia debida la Alianza ACT

El siguiente gráfico muestra que, para la mayoría de los participantes en el estudio, las mejores formas de mejorar los procesos de diligencia debida son:



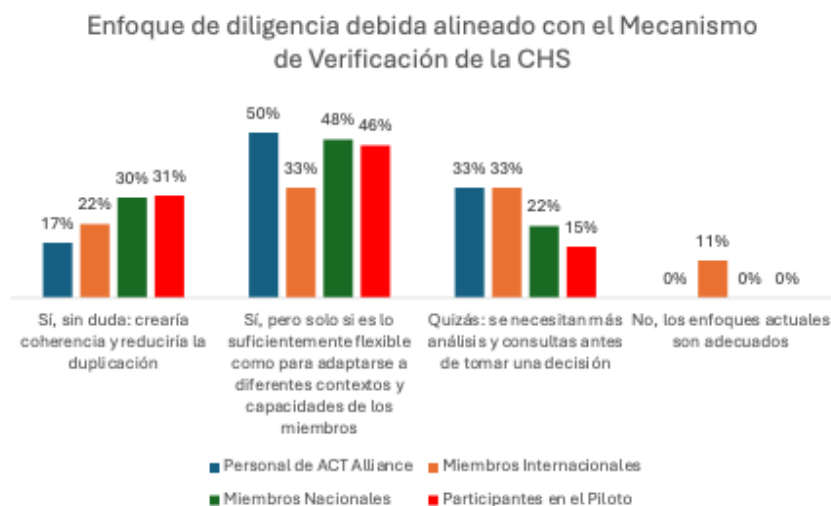
A partir del gráfico adjunto, queda claro que para el personal de la Alianza ACT y para los miembros internacionales, las prioridades principales son promover una colaboración estructurada y el intercambio de información entre los miembros y simplificar y armonizar los procesos de diligencia debida para reducir la carga administrativa.

Para los participantes en el proyecto piloto y los miembros nacionales y locales, las prioridades son diferentes y se centran en el desarrollo y la adopción de una herramienta o estándar común de diligencia debida en toda la Alianza ACT, así como en un mayor fortalecimiento de las capacidades, adaptado a las organizaciones nacionales

y locales. Si bien se informó que el apoyo recibido durante el proyecto piloto fue fundamental, los comentarios sugieren que se agradecería un apoyo adicional. Esto también se destacó durante las entrevistas, donde la mayoría de las organizaciones enfatizaron que tener que someterse a múltiples procesos de diligencia debida cada año supone una presión significativa sobre los costos de los recursos financieros y humanos. Por lo tanto, reducir esta carga sería muy valioso.

1.2.3. Integración de la verificación del CHS y la diligencia debida en el trabajo de la Secretaría de la Alianza ACT.

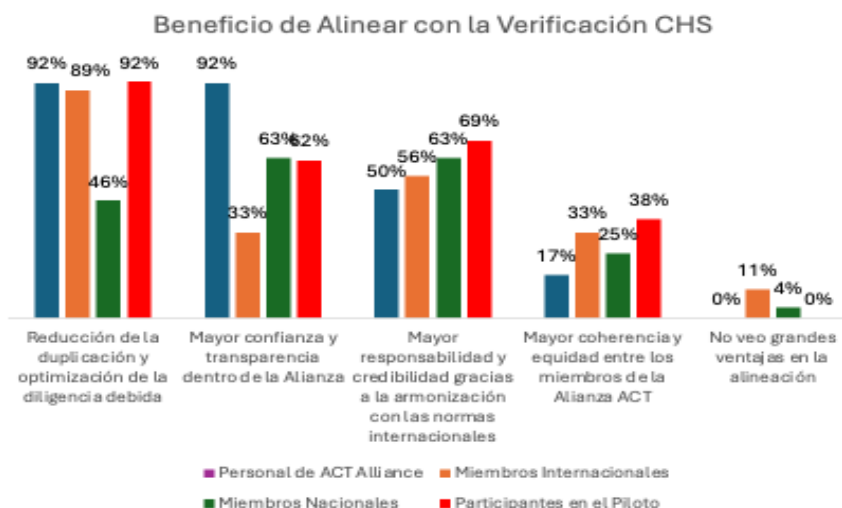
El siguiente gráfico resume si la Alianza ACT debería considerar la adopción de un enfoque de diligencia debida alineado con el Mecanismo de Verificación de la CHS (autoevaluación/certificación).



Existe un amplio apoyo para que la Alianza ACT adopte un enfoque compartido de diligencia debida, alineado con el Mecanismo de Verificación CHS, como lo demuestra la encuesta. Todos los participantes prefieren un modelo flexible, adaptado a los diferentes contextos. Solo una minoría de los miembros internacionales consideró que el enfoque actual era suficiente.

1.2.4. Los beneficios de alinear la diligencia debida con la verificación de la CHS

En cuanto a los beneficios de implementar un proceso de diligencia debida que esté alineado con la verificación de CHS, los participantes consideran los siguientes beneficios (podían elegir tantas opciones como quisieran):



Según los comentarios obtenidos del personal de la Alianza ACT, los miembros internacionales, los miembros nacionales y locales, incluidos los participantes en el proyecto piloto, existe un fuerte consenso sobre los

beneficios de implementar un nuevo sistema de diligencia debida. Un hallazgo clave es que todos los grupos, en particular el personal de la Alianza ACT, los miembros internacionales y los participantes del piloto, valoran enormemente el potencial de reducir la duplicación y optimizar los procesos de diligencia debida. Además, los participantes ven beneficios significativos a través de la alineación con los estándares globales, incluyendo una mayor confianza y transparencia, así como un aumento de la rendición de cuentas y la credibilidad. La recepción abrumadoramente positiva se vio subrayada por el hecho de que muy pocos participantes expresaron dudas sobre el valor de dicha alineación

1.2.5. Los riesgos de alinear la diligencia debida con la verificación de la CHS

En cuanto a los riesgos de implementar un proceso de diligencia debida que esté alineado con la verificación de CHS, los participantes consideran los siguientes riesgos (podían elegir tantas opciones como quisieran):



El análisis de los riesgos y desafíos asociados con un nuevo sistema de diligencia debida revela preocupaciones clave en diferentes grupos dentro de la Alianza ACT. Un hallazgo importante es el potencial de un aumento de la carga administrativa, una preocupación planteada principalmente por el personal de la Secretaría y los participantes del piloto. Además, un desafío significativo es la falta de capacidad y recursos necesarios para la implementación, para el personal de la Secretaría y los miembros internacionales. Por otra parte, los miembros nacionales y los participantes en el proyecto piloto expresaron fuertes reservas sobre la falta de flexibilidad del sistema para adaptarse a diversos contextos locales.

Si bien la mayoría de los participantes vieron claros beneficios, un pequeño número de miembros de todos los grupos también señaló el riesgo de que el nuevo sistema no fuera aceptado o reconocido por todos los miembros. Estos hallazgos sugieren que, a pesar del amplio apoyo a los beneficios de un enfoque simplificado, la organización debe abordar las preocupaciones tangibles relacionadas con la capacidad administrativa y financiera necesaria para una implementación exitosa

1.2.6. Recursos necesarios para un enfoque integral de diligencia debida en toda la Alianza

Para todos los participantes, la implementación de los planes de acción asociados a un nuevo sistema de diligencia debida requeriría una inversión significativa en recursos humanos, financieros y técnicos. Con base en las entrevistas, existe un consenso general de que se necesita personal dedicado para brindar apoyo técnico y orientación a los miembros, especialmente a los miembros nacionales y locales que pueden carecer de las estructuras y recursos necesarios.

Además, los hallazgos de las entrevistas resaltan la importancia de los recursos financieros. Se señaló que los fondos son esenciales para el éxito de tal proyecto. Algunos encuestados propusieron que un porcentaje de los fondos de los Llamamientos de Emergencia y del Fondo de Respuesta Rápida podría asignarse a iniciativas de

autoevaluación y fortalecimiento de capacidades. Algunos encuestados enfatizaron que si bien la idea de la certificación CHS es atractiva, muchos miembros no podrían pagarla sin apoyo financiero.

Finalmente, se considera esencial contar con los recursos técnicos necesarios, incluyendo una capacitación y orientación integral sobre cómo realizar encuestas, junto con el desarrollo de una herramienta práctica de diligencia debida que responda a las necesidades de los miembros.

1.2.7. Contribución de los miembros internacionales al fortalecimiento de las capacidades de los miembros locales

Los participantes en la revisión de aprendizaje creen que los miembros internacionales pueden apoyar el fortalecimiento de sus capacidades a través de:

- **Apoyo financiero y técnico:** los miembros internacionales poseen las capacidades técnicas para asistir a los miembros nacionales y locales, que a menudo carecen de la infraestructura necesaria para llevar a cabo procesos de diligencia debida de manera efectiva. Pueden proporcionar asistencia financiera para evaluaciones más complejas. Una sugerencia es que los miembros internacionales contribuyan a fondos comunes para el fortalecimiento de capacidades, que pueden ser financiados con un porcentaje de los fondos de los Llamamientos de Emergencia o del Fondo de Respuesta Rápida.
- **Compartir experiencia y mejores prácticas:** los miembros internacionales pueden participar en el aprendizaje entre pares y en la colaboración. Pueden contribuir a los procesos de desarrollo de capacidades de los miembros nacionales. Es importante involucrarlos a largo plazo.
- **Alineación de políticas y procesos:** los miembros internacionales pueden apoyar el "sistema de pasaporte", que permitiría compartir y aceptar la información de diligencia debida entre otros miembros, evitando así la duplicación de esfuerzos y ahorrando costos. También pueden trabajar para asegurar que las herramientas de diligencia debida sean reconocidas por el sector humanitario en general. El apoyo de los miembros internacionales puede ayudar a impulsar la agenda de diligencia debida y sentar un ejemplo para el sector en general.
- **Superar barreras:** uno de los desafíos a los que se enfrentan es la reticencia de algunos miembros internacionales a asignar fondos para estos procesos, a menudo prefiriendo relaciones bilaterales en lugar de invertir en mecanismos compartidos esenciales para fortalecer la capacidad colectiva y el impacto de la Alianza ACT. Los miembros internacionales tienen un papel fundamental que desempeñar para abordar esta reticencia, apoyando activamente los flujos de financiación comunes y promoviendo la coordinación en toda la alianza, ayudando a romper los silos y a reforzar los objetivos compartidos.

1.3. Lecciones Aprendidas

1. **El cambio institucional es posible, pero requiere muchos recursos.** La elaboración de planes de mejora plurianuales y la revisión de políticas y procedimientos, como la salvaguardia, la PEAS y los mecanismos de retroalimentación, demostraron un progreso tangible como resultado del proyecto piloto. Sin embargo, los planes de mejora extensos a menudo superaron la capacidad humana y financiera de los miembros más pequeños, lo que resalta la necesidad de enfoques proporcionales y apoyo adicional.
2. **La apropiación local es fundamental para la sostenibilidad.** Los procesos liderados localmente fomentaron la confianza y la rendición de cuentas. Varias organizaciones describieron la experiencia como un "despertar" que impulsó a los líderes a priorizar los compromisos de calidad y rendición de cuentas.
3. **El aprendizaje entre pares refuerza la localización.** Los intercambios y la mentoría a nivel regional se consideraron valiosos y efectivos, permitiendo el apoyo mutuo y fortaleciendo la solidaridad. Las organizaciones más pequeñas se beneficiaron particularmente de las oportunidades de aprender de sus pares con más experiencia.
4. **La confianza con los donantes ha aumentado.** El proyecto piloto demostró que la alineación con la CHS fortalece la credibilidad organizacional, lo que posiciona a los miembros para oportunidades de financiación.

En algunos casos, el personal informó que la autoevaluación ha contribuido a acceder a nuevas oportunidades de financiación.

5. **Valorar las voces del personal y de las comunidades para fortalecer la confianza y el posicionamiento de la organización.** El proceso de autoevaluación, centrado en escuchar las opiniones y perspectivas del personal y de los miembros de la comunidad, generó una sensación de valor y empoderamiento al hacer que los participantes sintieran que sus contribuciones realmente importaban. Este reconocimiento no solo fomentó mejoras en el desempeño organizacional, sino que también fortaleció la credibilidad y el posicionamiento de las organizaciones, reforzando el respeto y la confianza tanto entre la organización y la comunidad como entre los miembros del personal.
6. **Fortalecer el posicionamiento en la red humanitaria.** El proceso de autoevaluación permitió a las organizaciones demostrar su compromiso con la CHS, lo que reforzó su credibilidad con los socios y donantes. Este compromiso con la CHS mejoró su posicionamiento como actores clave dentro de las redes humanitarias nacionales.
7. **La accesibilidad sigue siendo una barrera significativa.** Las herramientas y la plataforma se consideraron demasiado técnicas, disponibles solo en inglés y no lo suficientemente inclusivas para personas con discapacidad, lo que subraya la necesidad de traducción, contextualización y adaptación.
8. **El apoyo fue fundamental, pero desigual.** Los participantes valoraron el acompañamiento de la Secretaría y el CHSA, pero identificaron la necesidad de una capacitación más práctica, herramientas fáciles de usar y apoyo técnico sostenido durante y al final del proceso.

1.4. Recomendaciones

1. Simplificar y adaptar las herramientas de autoevaluación.

Agilizar los cuestionarios, aclarar los criterios de puntuación y traducir las herramientas a los idiomas principales. También garantizar la accesibilidad a través de formatos alternativos y plataformas más fáciles de usar.

Recomendación para CHSA.

2. El desarrollo de capacidades debe centrarse en las brechas identificadas en la autoevaluación.

Los miembros internacionales y la Secretaría de la Alianza ACT deben concentrar su apoyo en fortalecer las debilidades específicas e identificadas, en lugar de invertir en áreas que no se priorizaron en la autoevaluación.

Recomendación para la Secretaría, Miembros Internacionales y Miembros Nacionales (Colaboración entre pares).

3. Fortalecer la capacitación y el acompañamiento.

Proporcionar una inducción integral y una tutoría continua. Desarrollar módulos de capacitación práctica sobre la aplicación de la CHS, del PEAS y de sistemas de retroalimentación.

Recomendación para la Secretaría, Miembros Internacionales y Miembros Nacionales (Colaboración entre pares).

4. Asignar recursos.

Garantizar que las funciones de rendición de cuentas y calidad cuenten con recursos sostenibles de personal y financiación. Explorar la asignación de un porcentaje de los fondos de la Alianza ACT (por ejemplo, Llamamientos de Emergencia y Fondo de Respuesta Rápida) para apoyar el desarrollo institucional y el coste de membresía de la CHSA.

Recomendación para la Secretaría y los Miembros Internacionales.

5. Pasar de la adopción de políticas a la práctica.

Apoyar a los miembros a lo largo del tiempo para que pongan en práctica las políticas de salvaguardia, retroalimentación y recursos humanos.

Recomendación para los miembros nacionales, con el apoyo técnico de la Secretaría.

6. Institucionalizar el aprendizaje entre pares.

Formalizar los intercambios regionales y los marcos de mentoría, aprovechando las estructuras existentes dentro de la Alianza ACT, asegurando que los miembros más pequeños puedan acceder a un apoyo sostenido. Facilitar el codiseño de procesos con los miembros nacionales y locales para que reflejen los contextos locales.

Recomendación para los miembros internacionales y nacionales, con el apoyo técnico de la Secretaría.

7. Integrar la CHS en el sistema de Monitoreo, Evaluación, Aprendizaje y Rendición de Cuentas.

Integrar la CHS en los sistemas existentes de Monitoreo, Evaluación, Rendición de Cuentas y Aprendizaje. Esto permitiría a las organizaciones cumplir mejor sus obligaciones humanitarias y mejorar el desempeño general.

Recomendación para los miembros nacionales, con el apoyo técnico de la Secretaría.

8. Promover el 'Passporting' e integrar el CHS en los procesos de diligencia debida.

Poner a prueba un sistema de "pasaporte" que permita que los resultados de la autoevaluación de la CHS sean reconocidos en toda la Alianza y por los donantes. Garantizar la flexibilidad para adaptarse a diversos contextos y evitar una carga indebida para los miembros más pequeños.

Recomendación para la Secretaría y los miembros internacionales.

1.5. Conclusión

El proyecto piloto de autoevaluación de la CHS ha demostrado el valor del proceso de autoevaluación de la CHS como mecanismo para fortalecer la rendición de cuentas y el aprendizaje organizacional. Generó un cambio institucional sustantivo, aumentó el conocimiento del personal y mejoró la confianza entre los donantes, los miembros de la Alianza y las comunidades. Al mismo tiempo, el ejercicio requirió muchos recursos, fue técnicamente complejo y, en ocasiones, no se adaptó lo suficiente a las realidades locales.

Es fundamental señalar que todos los participantes expresaron una gran satisfacción con el proyecto y lo recomendarían a otras organizaciones. Aunque requiere esfuerzo, los beneficios son claros, como se describe en este informe.

La evidencia indica que la apropiación a nivel nacional y la facilitación del aprendizaje entre pares fueron razones importantes para el éxito del proyecto. También existe una clara demanda de integrar la verificación de la CHS en los procesos de diligencia debida de la Alianza ACT como un medio para reducir la duplicación y aumentar la coherencia. Sin embargo, esto debe implementarse de manera flexible, con los recursos apropiados, para evitar crear cargas adicionales para los miembros más pequeños.

En general, el proyecto piloto demuestra que la autoevaluación del CHS no es simplemente un mecanismo de cumplimiento, sino que también puede servir como catalizador para el cambio organizacional

Parte 2: Marco y enfoque propuestos para el pasaporte de la Diligencia Debida (DD)

2.1 Marco General y Enfoque

2.1.1 Visión General

Esta sección describe una propuesta para un marco simplificado de "pasaporte" de diligencia debida (DD) para uso dentro de la Alianza ACT, que permite a los miembros reconocer e integrar los procesos de diligencia debida existentes en un marco de la Alianza ACT para la DD y el fortalecimiento de capacidades. El objetivo es reducir la duplicación, generar confianza mutua y apoyar una respuesta más rápida, más efectiva y coordinada a las crisis humanitarias.

El enfoque aquí descrito es adaptable y escalable para facilitar su aplicación en diversos modelos organizacionales y contextos operativos.

2.1.2 Definición del concepto de pasaporte de diligencia debida

El pasaporte de la diligencia debida significa que una vez que una organización ha sido evaluada y cumple con los estándares acordados, dicha evaluación puede utilizarse en diferentes asociaciones, lo que reduce la duplicación, ahorra tiempo y crea mayores oportunidades para brindar un apoyo significativo que fortalezca el liderazgo local.

2.1.3 Por qué es necesaria

A nivel global, la Alianza ACT actualmente no cuenta con un enfoque de diligencia debida consistente o confiable, ni siquiera para mecanismos de financiación como el Fondo de Respuesta Rápida o los Llamamientos de Emergencia. El enfoque existente para evaluar a los socios es improvisado, ineficiente y puede provocar retrasos, generando frustración tanto para los implementadores como para los financiadores.

Además, la ausencia de una línea de base compartida para garantizar la confianza en la Alianza ACT puede contribuir a reducirla y llevar a los miembros financiadores a repetir o llevar a cabo sus propias verificaciones sobre los miembros. Esta duplicación ralentiza los tiempos de respuesta y desafía la capacidad de la Alianza ACT para actuar de manera rápida, equitativa y en consonancia con sus compromisos de localización y calidad.

Si bien los hallazgos de la Revisión de Aprendizaje del Proyecto Piloto de Autoevaluación CHS de la Alianza ACT destacan prioridades diferentes en toda la Alianza ACT, en todos los grupos consultados existe un amplio acuerdo en que someterse a múltiples procesos de diligencia debida duplicados impone altos costos financieros y de recursos humanos, lo que hace que la armonización sea una necesidad clara y urgente. Para los socios internacionales y el personal de la Secretaría, el enfoque está en mejorar la colaboración, el intercambio de información y la racionalización de los procedimientos de diligencia debida para reducir la carga administrativa. Por el contrario, los miembros locales priorizan la adopción de una herramienta o estándar común de DD y el acceso a un fortalecimiento de capacidades adaptado.

La evidencia de aquellas entrevistas centradas en desarrollar un enfoque conceptual, alineado con el marco de autoevaluación CHS, para el "pasaporte" de diligencia debida en la Alianza ACTA, indica la necesidad urgente de un marco armonizado de "pasaporte" de diligencia debida para abordar la duplicación generalizada, la ineficiencia y la carga causadas por múltiples procesos de diligencia debida no coordinados. Los miembros locales y nacionales informaron la presión de las evaluaciones repetidas, que desvían los limitados recursos financieros y humanos de la ejecución de los programas. Los miembros internacionales y la Secretaría también reconocen que el enfoque actual carece de consistencia y credibilidad, lo que socava la confianza y ralentiza las respuestas. Un marco común alineado con la CHS permitiría el reconocimiento mutuo de la diligencia debida, apoyaría la localización al nivel de las organizaciones más pequeñas y proporcionaría una vía clara y escalable para la mejora y la gestión de

riesgos. Fundamentalmente, fomentaría la colaboración, reduciría la carga administrativa y mejoraría la capacidad de la Alianza ACT para responder de manera rápida y responsable en situaciones de crisis.

Un enfoque de "pasaporte" permitiría a la Alianza ACTA poner a prueba un sistema de diligencia debida coherente y proporcionado a través de la financiación del Fondo de Respuesta Rápida, reduciendo los retrasos, aumentando la transparencia y demostrando un camino hacia un mecanismo de financiación más justo, más rápido y más liderado localmente.

2.1.4 La CHS como Fundamento básico

La Alianza ACT se compromete, a través de su Marco de Calidad y Rendición de Cuentas, a alinear su trabajo con la CHS. Esto hace del CHS un pilar fundamental apropiado para cualquier enfoque de diligencia debida compartido que se desarrolle dentro de o para la Alianza ACT.

La CHS es ampliamente reconocida como el principal estándar global de calidad y rendición de cuentas para el sector.

La CHS puede servir de base tanto para la diligencia debida como para el desarrollo de capacidades.

La autoevaluación CHS puede ser un punto de entrada válido para el "pasaporte": la participación de una organización con el CHS a través de la autoevaluación puede ser reconocida como un paso legítimo dentro del sistema de "pasaporte".

El principio de aceptar la CHS como base fundamental es importante porque los sistemas de "pasaporte" de diligencia debida están diseñados para aceptar y reconocer múltiples formas de evidencia de diligencia debida, en lugar de requerir que las organizaciones pasen por un proceso similar, específico del donante o con un alto nivel de cumplimiento. Al reconocer la autoevaluación de la CHS como una forma aceptable y creíble de evidencia, la Alianza ACT:

- Crea un punto de entrada con menos barreras, especialmente para los miembros locales y nacionales.
- Fomenta la apropiación y la autorreflexión en áreas de calidad, rendición de cuentas y buena gobernanza.
- Alinea la diligencia debida con un estándar reconocido en todo el sector.
- Puede fomentar el fortalecimiento progresivo de la capacidad, con la CHS como base de un camino más largo.

2.1.5 Modelo Propuesto

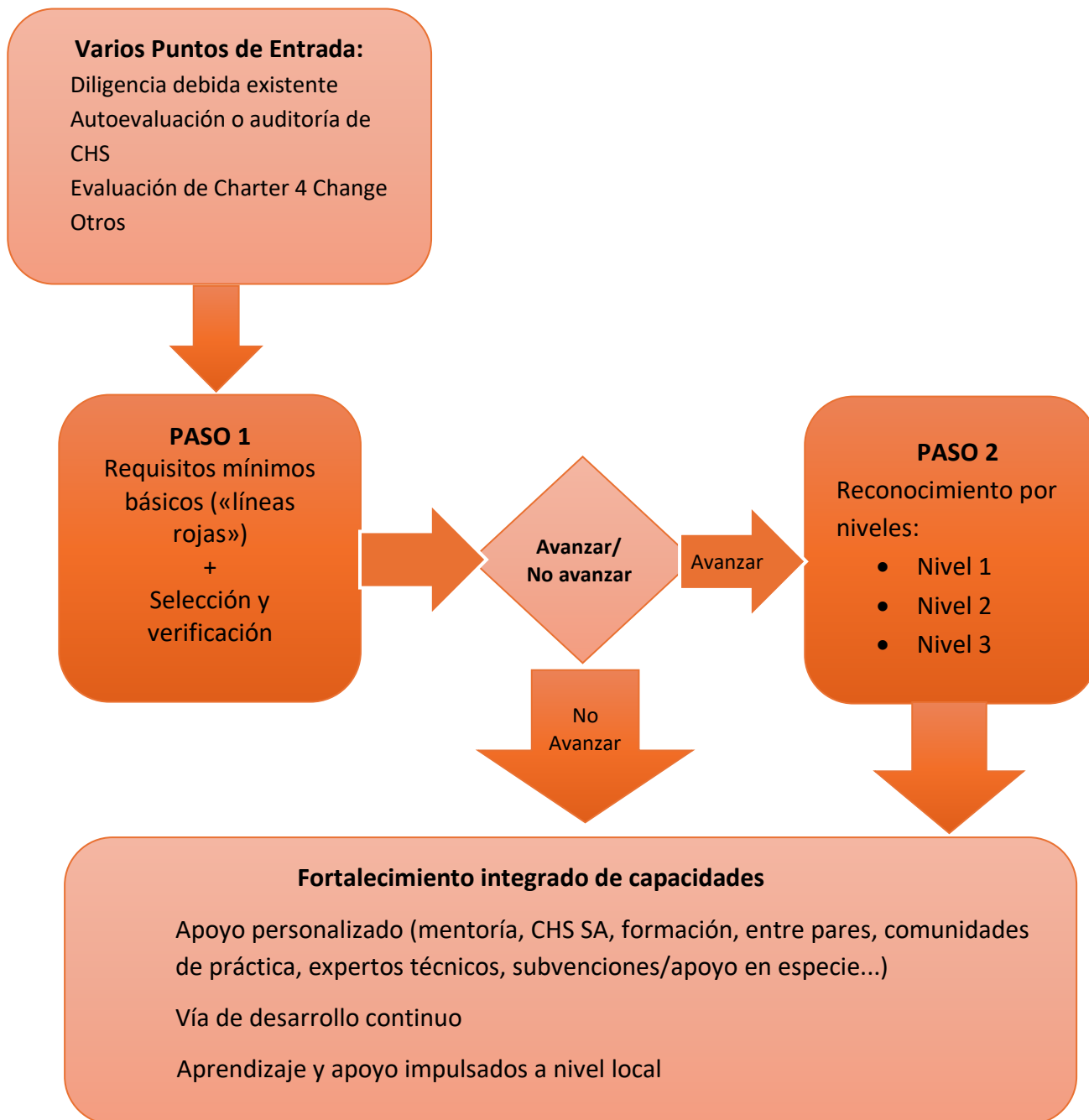
El modelo propuesto para un marco de pasaporte de diligencia debida para la Alianza ACT es un sistema gradual y de múltiples niveles diseñado para equilibrar la gestión de riesgos con la equidad, el acceso y la localización. Su objetivo es proporcionar un mecanismo simplificado, inclusivo y escalable para verificar la capacidad y la rendición de cuentas de las organizaciones, al tiempo que refuerza los valores compartidos de solidaridad, confianza y administración responsable de la Alianza ACT.

Ética y Principios

Este modelo se basa en los siguientes principios fundamentales:

- *Equidad*: reconocer y valorar la diversidad de los miembros de la Alianza ACT y evitar un enfoque único para todos.
- *Acceso*: permitir que las organizaciones más pequeñas o más nuevas participen de manera significativa, sin cargas administrativas innecesarias.
- *Localización*: reforzar el compromiso de la Alianza ACT con la acción liderada a nivel local mediante la creación de puntos de entrada y mecanismos de apoyo adaptados a los miembros locales y nacionales.
- *Información sobre riesgos*: garantizar un nivel básico de cumplimiento y rendición de cuentas, al tiempo que se adaptan los requisitos a los niveles de riesgo reales.
- *Reconocimiento mutuo y eficiencia*: reducir la duplicación mediante el reconocimiento de los procesos y certificaciones de diligencia debida creíbles existen.

Modelo Propuesto



Requisitos mínimos básicos acordados (no negociables o «líneas rojas»)

Establecer un conjunto limitado y claro de requisitos básicos de diligencia debida que todas las organizaciones participantes deben cumplir para garantizar el cumplimiento, la rendición de cuentas y la gestión de riesgos. Estas "líneas rojas" deben ser mínimas pero sólidas, reflejando los compromisos de la Alianza ACT con la calidad del programa, la salvaguardia y la administración responsable, sin dejar de ser accesibles para una amplia gama de miembros.

Varios Puntos de Entrada

Permitir a los miembros ingresar al sistema de "pasaporte" a través de diversas y creíbles formas de diligencia debida, como las evaluaciones de diligencia debida existentes, las auditorías CHS o las autoevaluaciones CHS. Esto reconoce los esfuerzos e inversiones ya realizados por las organizaciones, reduce la duplicación y apoya un enfoque más inclusivo.

Garantía en dos pasos: umbral mínimo + reconocimiento por niveles

Paso 1: Decisión de seguir adelante o no basándose en los requisitos mínimos básicos

Todas las organizaciones participantes deben cumplir primero con un pequeño conjunto de requisitos mínimos no negociables ("líneas rojas") para ser elegibles para cualquier tipo de financiación a través del sistema de "pasaporte". La herramienta podría basarse en una versión adaptada de la herramienta de evaluación C4C, integrando los requisitos de la Alianza ACT según sea necesario.

Estos podrían incluir, por ejemplo:

- Legal y de gobernanza.
- Requisitos para ser miembro de la Alianza ACT.
- Financieros y de recursos humanos.
- Rendición de cuentas.
- Compromiso con la CHS (según el Marco de Calidad y Rendición de Cuentas de la Alianza ACT).

También debería haber un requisito de cumplimiento con los requisitos de selección y verificación para las transferencias financieras².

Esta es una decisión de "AVANZAR / NO AVANZAR", que garantiza un nivel básico de rendición de cuentas, salvaguardia y cumplimiento legal.

Paso 2: Reconocimiento por niveles basado en los resultados de la diligencia debida

Una vez que se cumplen las líneas rojas, la profundidad y el resultado de la diligencia debida (independientemente de la herramienta utilizada) informan una decisión de categorización por niveles.

- Cada nivel refleja la escala y la complejidad de la financiación que la organización está equipada para gestionar de manera responsable.
- Los niveles inferiores pueden permitir el acceso a montos de subvención más pequeños con una presentación de informes y una supervisión potencialmente más ligeras.
- Los niveles superiores abren el acceso a montos de financiación más grandes con responsabilidades de presentación de informes potencialmente mayores.

² Este enfoque propuesto asume que la Alianza ACT llevará a cabo las verificaciones de antecedentes adecuadas del personal clave y de los miembros de la junta, y filtrará las transacciones financieras contra las listas de sanciones relevantes, listas antiterroristas y otras verificaciones de cumplimiento antes de cualquier transferencia financiera.

- Este modelo equilibra la gestión de riesgos con la inclusión, asegurando que todas las organizaciones cumplan con un umbral básico, mientras que aún reconocen y apoyan una amplia gama de niveles de capacidad y acceso a la financiación.

Esto puede asegurar que:

- Las organizaciones con sistemas sólidos y resultados verificados pueden acceder a una financiación mayor o más compleja.
- Las organizaciones más pequeñas o emergentes pueden acceder a una financiación proporcional a su capacidad, mientras que reciben apoyo para ascender de nivel con el tiempo.
- El sistema sigue siendo justo, transparente y propicio, evitando la duplicación y los procesos pesados para subvenciones pequeñas o contextos de menor riesgo.

Este modelo por niveles:

- Fomenta la mejora continua y el crecimiento, no resultados de aprobado/suspenso.
- Respeta la diversidad de las organizaciones en la Alianza ACT.
- Apoya respuestas oportunas y equitativas al hacer coincidir los requisitos con la capacidad y el riesgo reales.

Mecanismos integrados de fortalecimiento de capacidades

Integrar el fortalecimiento de capacidades como un componente central del enfoque de pasaporte, no como un seguimiento, sino como una parte integral del proceso. Para garantizar esto, se recomienda que se asigne una porción dedicada de la financiación de los mecanismos de financiación existentes. Por ejemplo, reservar el 15% de los Fondos de Respuesta Rápidos y los Llamamientos de Emergencia para el fortalecimiento de capacidades, como se discute actualmente, proporcionaría un compromiso claro y práctico con este objetivo. La asignación de un presupuesto dedicado es esencial para garantizar que el fortalecimiento de capacidades no sea ad hoc, sino que esté planificado, con los recursos adecuados y alineado con los objetivos estratégicos más amplios de la Alianza ACT.

Para garantizar la coherencia y la sostenibilidad, el componente de fortalecimiento de capacidades debe guiarse por un marco estructurado que esté directamente vinculado al proceso de diligencia debida (DD). Este marco identificaría áreas prioritarias para el desarrollo de capacidades basadas en los hallazgos de la DD y proporcionaría un menú de opciones de apoyo a medida (por ejemplo, acompañamiento técnico, herramientas de autoevaluación CHS, aprendizaje entre pares, coaching). Debería ser lo suficientemente flexible como para reflejar los diferentes contextos y capacidades de las organizaciones, al mismo tiempo que se basa en los estándares de la Alianza ACT, como los requisitos de membresía y los compromisos de la CHS. El marco también podría incluir una hoja de ruta simple o una plantilla de plan de acción de capacidad que las organizaciones locales codiseñen durante o inmediatamente después del proceso de DD, asegurando que el apoyo a la capacidad no solo sea receptivo, sino que también se integre en estrategias de desarrollo organizacional más amplias. El establecimiento de un fondo dedicado al fortalecimiento de capacidades, ya sea como un porcentaje de la financiación de los Fondos de Respuesta Rápidos y los Llamamientos de Emergencia (por ejemplo, el 15%) o a través de un mecanismo mancomunado separado, permitiría la operacionalización de este marco y reforzaría el compromiso de la Alianza ACT con el fortalecimiento de capacidades a largo plazo y liderado localmente.

Los objetivos son ampliar la capacidad general de la Alianza ACT para responder a las crisis de manera oportuna y efectiva, y establecer una mayor financiación mancomunada que posicione a la Alianza como un mecanismo viable, confiable y robusto para apoyar respuestas lideradas localmente.

Las inversiones en capacidad deben vincularse a:

- Requisitos de membresía de la Alianza ACT y visión, misión y estrategia.
- La CHS.
- Prioridades organizacionales individuales.

El apoyo podría incluir recursos para llevar a cabo autoevaluaciones de la CHS, tutoría entre pares, acompañamiento técnico, participación en redes de capacitación o aprendizaje, apoyo entre pares y comunidades de práctica. Las organizaciones locales deberían poder dar forma a sus propios caminos de aprendizaje y desarrollo, reforzando el compromiso de la Alianza ACT con la acción liderada localmente y el fortalecimiento organizacional a largo plazo.

Aprovechamiento de los foros y grupos de trabajo de la Alianza ACT

Para asegurar el desarrollo, la prueba piloto y el despliegue efectivos del sistema de pasaporte de debida diligencia, el modelo debe involucrar activamente y utilizar los foros existentes de la Alianza ACT a nivel regional y nacional, donde estos funcionen bien. Los foros podrían servir como plataformas para la coordinación, el apoyo entre pares y el aprendizaje compartido, y estarían bien posicionados para apoyar la contextualización del enfoque de pasaporte para reflejar las realidades locales y las necesidades operativas. Para que esto sea efectivo, se deben establecer vínculos entre los foros y la Secretaría de la ACT, para permitir la comunicación, la planificación compartida y los mecanismos para que los foros proporcionen comentarios y reciban orientación y apoyo. Los puntos focales designados dentro de los foros podrían ayudar a facilitar este intercambio y asegurar la alineación con los procesos y estándares globales.

Además, debe involucrar a los grupos de trabajo existentes relevantes, incluido el Grupo de Trabajo de Debida Diligencia, el Grupo de Referencia de Calidad y Rendición de Cuentas, y el Grupo de Preparación para Emergencias y Respuesta Humanitaria.

Este enfoque colaborativo es importante porque al aprovechar la experiencia, las redes y la pericia de estos grupos, la Alianza ACT puede crear un sistema más inclusivo, práctico y sostenible, asegurando una amplia apropiación y responsabilidad compartida.

Ciclo de retroalimentación integrado para el aprendizaje y la adaptación continuos

Para garantizar que el modelo de pasaporte siga respondiendo a las experiencias de los miembros, especialmente durante la fase piloto, se debe establecer un mecanismo de retroalimentación simple. Esto permitiría a los miembros y socios compartir ideas sobre lo que funciona, lo que no está claro y dónde se necesitan mejoras, sin sobrecargar el sistema.

Un enfoque propuesto podría incluir:

- Crear un **canal de retroalimentación ligero** (por ejemplo, encuestas cortas, controles estructurados o envíos por correo electrónico) para los participantes del piloto.
- Designar un **pequeño grupo de referencia o subgrupo** (posiblemente extraído del Grupo de Trabajo de Diligencia debida o del Grupo de Referencia de Calidad y Rendición de Cuentas) para revisar y filtrar la retroalimentación.
- Proporcionar **resúmenes regulares** al Gerente del Fondo de Respuesta Rápida y al personal de la Secretaría relevantes donde se informe de los ajustes en tiempo real.

Este proceso apoyaría el aprendizaje adaptativo, permitiría una corrección temprana del rumbo y promovería la apropiación compartida, sin dejar de ser factible dentro de las limitaciones de recursos y personal de la Alianza.

Comité directivo sobre pasaportes de diligencia debida

Se propone la creación de un Comité Directivo para supervisar, guiar y apoyar a la Secretaría (y específicamente al Coordinador Global de Calidad y Rendición de Cuentas) en el desarrollo, prueba piloto y refinamiento del sistema de pasaporte de debida diligencia.

Las responsabilidades principales de este grupo serían:

- **Asesorar sobre el desarrollo de herramientas** como las "líneas rojas", la lista de verificación basada en la CHS y el marco de niveles.

- **Aprobar la selección de los proyectos piloto** y supervisar su implementación.
- **Revisar la retroalimentación de los miembros** y garantizar un aprendizaje adaptativo durante la fase piloto.
- **Tomar decisiones o hacer recomendaciones** sobre la categorización por niveles, la elegibilidad o las excepciones.
- **Guiar la priorización y distribución** de los recursos de fortalecimiento de capacidades.
- **Asegurar la alineación** con los compromisos de la Alianza ACT en materia de calidad, rendición de cuentas, localización y gestión de riesgos.

Propuesta de los miembros del Comité Directivo de Pasaporte de DD

Agentes de Interés	Función
Secretaría de ACT – Coordinador global de preguntas y respuestas	Coordinador y punto focal de la Secretaría de ACT.
Secretaría de ACT – Coordinador global de preguntas y respuestas	Liderar los procesos de DD.
Miembros nacionales/locales de ACT (de países piloto)	Garantizar que se representen las perspectivas y realidades locales.
Representantes de los miembros financiadores	Representar la confianza de los donantes y la garantía de riesgos.
Representante(s) del Grupo de Referencia sobre Calidad y Rendición de Cuentas	Garantizar la alineación con CHS.
Representante(s) del Grupo de Trabajo sobre Diligencia Debida ³	Orientación técnica sobre la verificación y el riesgo.
Representante del Grupo de Referencia sobre Preparación para Emergencias y Respuesta Humanitaria	Vínculos con los procesos de EA/RRF.
Secretaría de ACT – Jefe de Asuntos Humanitarios	Supervisión estratégica.

Las características principales deben ser las siguientes:

- Reunirse trimestralmente o con mayor frecuencia durante la fase piloto.
- Términos de referencia sencillos.
- Podrá nombrar subgrupos más pequeños para tratar cuestiones específicas (por ejemplo, revisión de procesos, apelaciones, lecciones aprendidas).
- Los resultados se documentarán y compartirán de forma transparente con los órganos pertinentes de la Alianza ACT (por ejemplo, foros de ACT, gobernanza, grupos de trabajo pertinentes).

2.2. Recomendaciones claves y próximos pasos

En línea con la visión de la Alianza ACT de un mundo donde todas las personas vivan con dignidad, paz y pleno respeto por los derechos humanos, y basándose en sus compromisos con la localización, el Gran Pacto y el Código de Buenas Prácticas de la Alianza ACT, se proponen las siguientes recomendaciones para guiar el desarrollo y la prueba piloto de un enfoque de pasaporte de debida diligencia:

1. Adoptar un marco de pasaporte compartido y flexible

Establecer un modelo de pasaporte de diligencia debida basado en el reconocimiento mutuo, los requisitos mínimos básicos y múltiples puntos de entrada, incluidas las autoevaluaciones del CHS y otras evaluaciones de diligencia debida creíbles, como la herramienta de pasaporte de diligencia debida C4C⁴.

³ Los términos de referencia del Grupo de Trabajo sobre DD podrían adaptarse para cumplir la función del comité directivo si se ampliara su composición para incluir a todas las partes interesadas.

⁴ La herramienta de pasaporte de diligencia debida del C4C (Charter for Change) fue diseñada por Humentum en colaboración con organizaciones miembro de la coalición Charter for Change, incluidos los miembros de la Alianza ACT: Christian Aid, Dan Church Aid, Kerk

Utilizar el CHS como punto de referencia fundamental, en línea con el Marco de Calidad y Rendición de Cuentas de la Alianza ACT.

2. Asegurar que el enfoque permita el liderazgo local

Diseñar el sistema para eliminar las barreras para las organizaciones locales y nacionales.

Incorporar mecanismos para que los socios den forma a sus propias prioridades de desarrollo de capacidades, en línea con el compromiso de la Alianza ACT con las asociaciones equitativas y empoderadoras.

3. Vincular el pasaporte con las vías de fortalecimiento de capacidades

El modelo de pasaporte de diligencia debida debe hacer más que evaluar la preparación; también debe habilitar y apoyar el crecimiento, especialmente para las organizaciones locales y nacionales. Esto significa incrustar el fortalecimiento de capacidades como un componente central y continuo del sistema, no como un complemento opcional.

Para hacer esto, el modelo debe:

- Vincular los resultados de la diligencia debida con el apoyo a medida.
- Utilizar el proceso de diligencia debida para identificar las áreas donde una organización necesita crecer con el objetivo final de ser elegible para la financiación de nivel 3, particularmente en contextos que son altamente vulnerables a crisis, tanto naturales como humanas.
- Utilizar los resultados para informar las vías de capacidad lideradas por los socios, para apoyar las prioridades autodefinidas y fortalecer los sistemas a lo largo del tiempo.

Habilitar una gama de opciones de apoyo flexibles, estas podrían incluir:

- Aprendizaje e intercambio entre pares (especialmente dentro de los foros de la Alianza ACT).
- Tutoría o acompañamiento de otros miembros de la Alianza ACT.
- Acceso a experiencia técnica (por ejemplo, en sistemas financieros, salvaguardias, MEAL).
- Subvenciones o apoyo en especie para llevar a cabo autoevaluaciones de la CHS, adaptar políticas, capacitar al personal, asistir a eventos de aprendizaje o desarrollar herramientas.

Los planes deben ser dirigidos por o codiseñados con los miembros nacionales y locales, permitiéndoles definir qué apoyo es más relevante y cómo debe entregarse.

4. Posicionar la CHS como punto de referencia y herramienta de aprendizaje

La CHS no solo debe informar la línea de base de la debida diligencia, sino también guiar el camino de fortalecimiento de capacidades.

Las organizaciones pueden revisar la CHS con el tiempo (por ejemplo, a través de autoevaluaciones repetidas o a medida que avanzan por los niveles de debida diligencia) para seguir el progreso y reflexionar sobre el aprendizaje.

5. Probar el enfoque con un grupo representativo de miembros

Para probar la viabilidad, la facilidad de uso y la inclusión del modelo de pasaporte de debida diligencia, se debe lanzar una fase piloto dirigida con un grupo más pequeño de miembros implementadores nacionales y locales.

Elementos clave del piloto:

- Convocar a un grupo de trabajo técnico (extraído de grupos existentes como el Grupo de Trabajo de Diligencia Debida y el Grupo de Referencia de Calidad y Rendición de Cuentas) para:
 - Refinar el modelo y las herramientas.
 - Acordar los requisitos básicos de la línea de base.

- Identificar contextos piloto adecuados.
- Seleccionar aproximadamente **12 miembros implementadores nacionales y locales** de diferentes regiones de la ACT, prestando atención a:
 - El tamaño y la escala de la organización.
 - La diversidad geográfica, con énfasis en países de alto riesgo o propensos a crisis, donde la respuesta humanitaria depende de los actores locales.
- Asegurarse de que el piloto esté diseñado para:
 - Reflejar las realidades de las organizaciones locales que trabajan con recursos y/o capacidad limitados.
 - Probar cómo el modelo puede habilitar en lugar de sobrecargar a los actores locales más pequeños.
 - Generar aprendizaje sobre cómo el pasaporte puede apoyar un acceso más equitativo a la financiación y la toma de decisiones.

El piloto permitirá a la Alianza ACT basar el modelo en las realidades locales, alinearse con sus compromisos de localización y garantizar que el sistema sea práctico e inclusivo desde el principio.

6. Precalificación antes de la crisis: un enfoque proactivo

Para garantizar la preparación y evitar retrasos durante las respuestas de emergencia, el piloto debe adoptar un proceso de preevaluación y precalificación, evaluando a las organizaciones participantes antes de que ocurra una crisis o se solicite financiación. Con el tiempo, el objetivo es construir un grupo cada vez más amplio de organizaciones miembros precalificadas, asegurando que un mayor número esté listo para responder cuando sea necesario.

El piloto debe comenzar a procesar las organizaciones inmediatamente después de la selección en el piloto, en lugar de esperar un desencadenante de financiación (por ejemplo, la solicitud de Fondo de Respuesta Rápida).

Las organizaciones que cumplen con los criterios de las líneas rojas están precalificadas e ingresan en el sistema de pasaporte.

Para las organizaciones que aún no cumplen con la línea de base, el sistema debe:

- Identificar claramente las brechas.
- Invertir en el fortalecimiento de capacidades (por ejemplo, tutoría, herramientas, apoyo entre pares) para ayudarlas a cumplir con el umbral.
- Ofrecer un camino a la reevaluación y eventual precalificación.

7. Uso de indicadores de la CHS donde no existe la diligencia debida

En los casos en que un miembro o socio no tenga la diligencia debida o evaluación previa disponible, la Alianza ACT puede realizar su propia evaluación de la organización y realizar la línea de base utilizando los 10 indicadores de la CHS para un enfoque organizacional coherente.

Este enfoque permite a la Alianza ACT:

- Establecer un punto de entrada creíble y coherente en el sistema de pasaporte.
- Alinear con su Marco de Calidad y Rendición de Cuentas existente.
- Utilizar un estándar del sector que sirva de puente entre la diligencia debida y el desarrollo de capacidades.
- Evitar la duplicación al proporcionar una única evaluación coherente que puede ser reconocida por múltiples partes interesadas.
- Las evaluaciones que utilizan los indicadores del enfoque organizacional coherente de la CHS también pueden alimentar directamente los planes de fortalecimiento de capacidades, lo que permite un proceso conjunto en lugar de pistas separadas de cumplimiento y desarrollo.

8. Institucionalizar el aprendizaje y la mejora continua

Crear espacio para la retroalimentación regular y los ciclos de aprendizaje en toda la Alianza.

Utilizar los hallazgos del piloto para adaptar el modelo, fortalecer las herramientas y generar confianza en los diferentes grupos de interés.

9. Alinear con iniciativas sectoriales más amplias

Cuando sea posible, armonizar con los esfuerzos de todo el sector (por ejemplo, Alianza CHS, la iniciativa de Pasaporte de Diligencia Debida de C4C, HQAI, Start Network y plataformas de donantes) para evitar la duplicación.

Utilizar la voz y el liderazgo de la Alianza ACT para defender el cambio sistémico, contribuyendo a un ecosistema humanitario más coherente y equitativo.

Este enfoque de pasaporte ofrece a la Alianza ACT una forma tangible de vivir sus compromisos con la localización, la rendición de cuentas y el respeto mutuo, al tiempo que fortalece la colaboración, reduce las cargas administrativas y defiende la dignidad y el liderazgo de todos los socios.

10. Gestión de la información

Definir roles y responsabilidades dentro de la Secretaría, los equipos regionales y los foros de la ACT para coordinar, validar y actualizar la información de debida diligencia.

Actualmente, el Portal de Miembros de la ACT proporciona una plataforma básica para la comunicación y los datos de contacto de los miembros. Sin embargo, funciona más como un sitio web estático y carece de la funcionalidad necesaria para respaldar un sistema de diligencia debida eficiente.

A corto plazo

A corto plazo, la Alianza ACT debe aprovechar Microsoft SharePoint (la plataforma actual de la Secretaría) como la plataforma principal para la gestión de la información de debida diligencia.

Esto incluye:

- Establecer un sistema de carpetas estructurado y seguro.
- Aplicar metadatos y convenciones de nomenclatura coherentes.
- Implementar controles de acceso y propiedad claros para las actualizaciones de contenido.
- Utilizar Power BI o herramientas similares para la elaboración de informes y el seguimiento visual.

A largo plazo

A largo plazo, la Alianza ACT puede sentar las bases para un Sistema de Gestión de Información (IMS) integrado. Si bien utiliza SharePoint como una solución provisional, la ACT puede comenzar a planificar un IMS integrado que conecte la diligencia debida con los datos de proyectos, finanzas y socios.

Los pasos clave incluyen:

- Documentar los requisitos funcionales (por ejemplo, la integración de la diligencia debida con los datos financieros y del proyecto).
- Explorar plataformas de bajo costo o de código abierto, incluidas las que ya utilizan los miembros de la ACT.
- Desarrollar un análisis de viabilidad y una hoja de ruta para el desarrollo del IMS a largo plazo, supeditado a la disponibilidad de financiación.

Este enfoque por fases permite a la Alianza ACT gestionar las necesidades actuales mientras se prepara para una solución escalable y rentable en el futuro.

2.3 Esquema del marco de dos niveles de la Alianza ACT para la diligencia debida en materia de pasaportes

2.3.1 Paso 1

Decisión de Avanzar/ No Avanzar (Go/No Go) basada en los Requisitos Mínimos Centrales. Esto podría basarse en una versión adaptada de la herramienta de evaluación C4C, integrando los requisitos de la Alianza ACT según sea necesario. En algunos casos, las evaluaciones de diligencia debida existentes (por ejemplo, autoevaluaciones de la CHS, C4C o evaluaciones de donantes) pueden proporcionar información relevante para ayudar a informar esta decisión inicial. Sin embargo, cualquier evaluación previa deberá ser revisada y verificada para determinar su relevancia, exhaustividad y precisión. Ciertas áreas también pueden requerir una validación adicional, como a través de una conversación con la organización o solicitando documentación adicional, antes de que se pueda tomar una decisión final del Paso 1

#	Área	Evidencia (ejemplos)	Sí/No
1	Afiliación a la Alianza ACT	Políticas obligatorias: - Código de buenas prácticas de ACT - Código de conducta de ACT - Marco de políticas de protección de ACT - Política de justicia de género - Política de reclamaciones	
2	Aspectos legales/gobernanza	Registro como entidad jurídica en su país de operación. Órgano rector operativo (por ejemplo, junta directiva, fideicomisarios, consejo ejecutivo).	
3	Aspectos financieros	Estados financieros anuales (y auditorías cuando lo exija la ley) Controles financieros básicos Política antifraude Política de adquisiciones	
4	Recursos humanos	Manual de RR. HH. Protocolos de seguridad Políticas de bienestar del personal	
5	Rendición de cuentas	Mecanismo de gestión de comentarios y reclamaciones	
6	Protección de datos	Política o proceso sobre protección de datos e información comunitaria (puede integrarse en la protección).	
7	Compromiso con la CHS	Compromiso con la CHS ⁵	

OBLIGATORIO: Sanciones/Control (antes de la transferencia financiera): La junta directiva y el personal clave son sometidos a un control para verificar si figuran en listas de sanciones/vigilancia de terroristas, de conformidad con las normas de cumplimiento financiero.

2.3.2 Paso 2 (Varios puntos de entrada)

Vía A: Aprobación de una evaluación existente (véase el [anexo 1](#))

Si la organización ya cuenta con alguno de los siguientes documentos, la Secretaría lo revisa y valida según los criterios alineados con la CHS (las evaluaciones deben haberse realizado en los dos años anteriores). Incluso cuando se dispone de una evaluación existente, la Secretaría de la Alianza ACT debe revisar su integridad y

⁵ Las organizaciones pueden demostrar su compromiso con la CHS de varias maneras, por ejemplo, mediante una declaración formal de alineación; pruebas de haber iniciado o completado una autoevaluación de la CHS; la integración de los compromisos de la CHS en políticas o herramientas operativas clave; o haciendo referencia a la CHS en sus propios marcos o prácticas de calidad y rendición de cuentas.

pertinencia, y puede solicitar información complementaria o aclaraciones para garantizar que cumple con los estándares requeridos.

#	Fuentes de pasaporte aceptadas	Incluye
1	Autoevaluación de la CHS	Informe de autoevaluación y plan de mejora de la CHS
2	Auditoria de certificación o verificación de la CHS	Informe resumido e informe de hallazgos
3	Evaluación C4C DD	Lista de verificación completada y fechada; plan de acción, si está disponible.
4	DD de miembro de la alianza ACT u otra ONG	Informe completado (con fecha); plan de acción, si está disponible.
5	DD de donante institucional (Por ejemplo, FCDO, ECHO, UN)	Informe completado (con fecha); plan de acción, si está disponible.

Vía B: Evaluación rápida de DD dirigida por ACT (ver [anexo 2](#))

Se utiliza cuando no existe una evaluación previa válida:

En situaciones urgentes en las que un miembro busca responder a una crisis, pero no existe una diligencia debida previa, se puede considerar una liberación inicial modesta de fondos tras la autorización de «Avanzar/no Avanzar» (basada en los requisitos básicos), para permitir un rápido inicio de las operaciones. A continuación, se completaría el proceso de diligencia debida completo en paralelo como condición para obtener más financiación.

Utilice una **herramienta ligera y estructurada** basada en los 10 indicadores del Enfoque Organizacional Coherente de la CHS. Estos 10 indicadores ofrecen una base sólida y estratégica para una herramienta de diligencia debida de la Alianza ACT que sea:

- **Ética:** centrada en las comunidades y las poblaciones afectadas.
- **Creíble:** basada en un estándar global.
- **Práctica:** escalable y aplicable a diversos miembros.
- **Desarrolladora:** vinculada al fortalecimiento de capacidades.
- **Alineada:** con los valores y compromisos de la Alianza ACT.

Pueden ayudar a garantizar que la diligencia debida no solo se trate de gestionar el riesgo, sino también de generar confianza, permitir el liderazgo local y promover la rendición de cuentas en todos los niveles (consulte el [anexo 3](#) para una justificación más detallada del uso de estos 10 indicadores).

La herramienta puede:

- Estructurarse como una **herramienta de puntuación** (por ejemplo, una escala de 0 a 2 por indicador: no cumplido/parcial/cumplido; utilice rojo/ámbar/verde para una fácil visualización).
- Ser apoyada por una **revisión de documentos breve y 2 o 3 entrevistas**.
- Estar diseñada para completarse en **2 a 3 días hábiles**.

Esta herramienta no solo debe evaluar la existencia de políticas y sistemas, sino también **el grado en que se comprenden y se utilizan en la práctica** (procesos/prácticas).

La Secretaría debe supervisar la finalización de esta evaluación, realizada por miembros del personal de la Secretaría o con el apoyo de los puntos focales designados del Foro ACT. La modalidad de la evaluación, ya sea realizada en el lugar, de forma remota o a través de un enfoque híbrido, dependerá del contexto específico. Por ejemplo, en países donde existe un Foro ACT activo y comprometido que participa en el proceso de diligencia debida, puede ser factible que la evaluación la realice en persona alguien en el lugar. Sin embargo, se prevé que la mayoría de las evaluaciones se realicen de forma remota. Operacionalmente, la evaluación podría ser dirigida por una persona de la Secretaría, que coordina y utiliza los aportes de los colegas relevantes según sea necesario.

La persona principal puede variar dependiendo de la naturaleza de los riesgos identificados; por ejemplo, si los riesgos están relacionados principalmente con la capacidad de gestión financiera o de recursos, un miembro del personal de finanzas podría liderar con el apoyo de los equipos de programas y membresía; por el contrario, si los riesgos se refieren más a la calidad y la rendición de cuentas del programa, un coordinador de programa podría asumir el rol principal.

2.3.3 Paso 3: Clasificación basada en los resultados de la Diligencia Debida

Todas las organizaciones que superaron el paso 1 (líneas rojas) se clasifican en función de la profundidad y solidez de sus sistemas y prácticas.

Clasificación basada en los resultados de la evaluación (no en el tipo de herramienta)

Nivel	Descripción	Acceso	Apoyo Requerido
Nivel 1: Fundamentos	Sistemas básicos implantados Se necesita apoyo para reforzar su aplicación	Pequeñas subvenciones (por ejemplo, hasta 50.000 euros)	Acompañamiento, desarrollo de políticas, apoyo a la autoevaluación de la CHS
Nivel 2: En desarrollo	Políticas y sistemas aplicados y algunas prácticas incorporadas	Subvenciones medianas (por ejemplo, hasta 150.000 euros)	Aprendizaje entre pares, inversiones en capacidad
Nivel 3: Avanzado	Políticas y sistemas sólidos y documentados, con evidencia de práctica y aprendizaje y mejora continua.	Subvenciones cuantiosas (sin límite de financiación)	Experiencia técnica, puede proporcionar orientación/apoyo a otras personas.

2.3.4 Paso 4: Unir con las Vías para el fortalecimiento de la capacidad

Con base en los resultados de la evaluación, las organizaciones desarrollan o diseñan conjuntamente una **vía de fortalecimiento de capacidades**, especialmente para los miembros de Nivel 1 y Nivel 2.

- Esta vía podría centrarse en áreas como la gobernanza, el cumplimiento normativo, los controles internos, la gestión de riesgos, las finanzas, la protección, el MEAL (Monitoreo, Evaluación, Aprendizaje y Rendición de cuentas), la protección de datos, las comunicaciones, etc.
- El apoyo puede incluir:
 - Mentoría entre pares por parte de miembros más experimentados de la Alianza ACT.
 - Participación en foros de aprendizaje o capacitaciones regionales de la Alianza ACT.
 - Subvenciones para el desarrollo de políticas o herramientas, autoevaluaciones de CHS, expertos/consultores y procesos de autoevaluación.
 - Acompañamiento de miembros del grupo de trabajo o de la Secretaría de la Alianza ACT.

2.3.5 Paso 5: Acceda al sistema de pasaportes y a la plataforma de gestión de la información.

Todas las organizaciones elegibles (que hayan pasado la evaluación Avanzar/No Avanzar) con evaluaciones completadas se registran en un **sistema seguro de pasaporte de diligencia debida**, que inicialmente estará basado en SharePoint.

El sistema debe incluir la siguiente información:

- Fecha y tipo de evaluación (pasaporte o dirigida por la Alianza ACT).
- Resumen de los hallazgos.

- Asignación de nivel.
- Plan de apoyo para el fortalecimiento de capacidades (si corresponde).
- Fecha de vencimiento o de renovación para la revalidación (por ejemplo, cada 2-3 años o después de cambios importantes).

2.3.6 Paso 6: Gobierno y control de calidad

El Comité Directivo de Pasaportes de Diligencia Debida (véase más información en [esta sección](#)):

- Supervisa la coherencia e integridad de las evaluaciones.
- Aprueba las decisiones de clasificación en casos complejos o dudosos.
- Supervisa las apelaciones o disputas.
- Garantiza que se revisen y se actúe en función de los comentarios de los miembros piloto.

Anexos

Anexo 1: Matriz de mapeo de ejemplo para la evaluación comparativa de herramientas externas de DD

Para garantizar una clasificación coherente, utilizamos una matriz de referencia que compare las herramientas de DD externas existentes para el pasaporte con los 10 indicadores del Enfoque Organizativo Coherente de la CHS.

Ejemplo (solo con fines ilustrativos):

CHS Indicador	Herramienta DD de ACT	Autoevaluación/ Auditoría de la CHS	Evaluación C4C DD	Evaluación DD del donante
1.6 – Intercambio transparente de información y participación significativa.	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	No cubierto	Parcialmente cubierto
2.6 – Comprensión del contexto y las vulnerabilidades.	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	No cubierto	No cubierto
3.5 – El apoyo refuerza las acciones lideradas a nivel local.	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	Parcialmente cubierto	No cubierto
4.4 – Protección contra la explotación y el abuso.	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto
4.5 – Responsabilidad medioambiental.	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	No cubierto	Totalmente cubierto
5.6 – Se aceptan las quejas y se actúa en consecuencia.	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto
6.4 – Colaboración y asociaciones equitativas.	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	No cubierto	Parcialmente cubierto
7.4 – Aprendizaje y mejora.	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	No cubierto	Parcialmente cubierto
8.7 – Gestión justa y eficaz de los recursos humanos	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto
9.6 – Gestión ética y eficaz de los recursos	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto	Totalmente cubierto

Anexo 2: Herramienta de diligencia debida dirigida por la Alianza ACT (Paso 2)

Ejemplo (solo con fines ilustrativos):

Indicar CHS	Preguntas fundamentales	Preguntas adaptadas / Indicaciones	Ejemplos de pruebas
1.6 – Intercambio transparente de información y participación significativa.	¿Cuenta la organización con un proceso o política para compartir información e involucrar a las comunidades en la toma de decisiones? ¿Comparte la organización información e involucra a las comunidades en las decisiones?	¿Cómo explican los proyectos a las comunidades? ¿La gente puede dar su opinión o hacer preguntas? ¿Quién participa en las reuniones de planificación o revisión? ¿Puede decirme cómo comparten la información con las comunidades antes o durante sus proyectos?	Políticas de intercambio de información/participación comunitaria/implicación comunitaria Mecanismos de retroalimentación de la comunidad (ejemplos) Materiales de comunicación e información y educación Actas/minutas de reuniones Carteles/folletos Mensajes de WhatsApp Historias de retroalimentación de la comunidad
2.6 – Comprensión del contexto y las vulnerabilidades.	¿Cómo evalúa la organización las necesidades y los riesgos a los que se enfrentan los diferentes grupos? ¿La organización evalúa y refleja las diversas necesidades, capacidades y riesgos en su programación?	¿A quién consulta antes de diseñar las actividades? ¿Cómo decide quién recibe apoyo? ¿Cómo incluye a los grupos vulnerables? ¿Cómo se asegura de que sus programas se adapten al contexto o la cultura locales? ¿Puede dar un ejemplo en el que haya adaptado un proyecto basándose en lo que le dijo la comunidad?	Evaluaciones del contexto y las necesidades Criterios de selección, estrategia de inclusión Notas de las visitas sobre el terreno Explicaciones del personal Criterios de selección Ejemplos de apoyo adaptado
3.5 – El apoyo refuerza las acciones lideradas a nivel local.	¿Cómo promueve y refuerza la organización el liderazgo y la toma de decisiones a nivel local?	¿Participan los líderes comunitarios o los actores locales en la toma de decisiones? ¿Quién decide qué se financia o qué se prioriza? ¿Cómo se asocian con otros a nivel local? ¿Ayudan las personas u organizaciones locales a decidir qué actividades realizan o cómo se gestiona el trabajo?	Memorandos de entendimiento con actores locales. Evidencia de liderazgo local en la gobernanza/diseño de proyectos. Política de localización. Evidencia de toma de decisiones compartida. Testimonios de socios. Descripciones/términos de referencia para funciones de liderazgo comunitario.

		¿Cómo se aseguran de que ellos lideren el proceso siempre que sea posible?	
4.4 – Protección contra la explotación y el abuso.	¿Existen mecanismos de protección para proteger a las personas de daños o abusos por parte del personal o los voluntarios?	¿El personal y los voluntarios entienden qué es una conducta inapropiada? ¿Qué haría un miembro de la comunidad si algo saliera mal? ¿Existen reglas claras para la conducta del personal? Si alguien de la comunidad tiene una inquietud o queja relacionada con la seguridad, ¿cómo la reporta? Si alguien reporta un abuso o daño, ¿qué pasaría? ¿Quién responde? ¿Puede dar un ejemplo de cómo respondió a una inquietud de este tipo?	Política de protección Código de conducta Política de No hacer Daño Registros de formación del personal/voluntarios Información sobre la gestión de quejas Punto de contacto para inquietudes Carteles/materiales de sensibilización
4.5 – Responsabilidad medioambiental.	¿Se identifican y gestionan los riesgos medioambientales en los programas?	¿Tiene en cuenta el impacto medioambiental a la hora de planificar actividades? ¿Existen prácticas locales para reducir los residuos o conservar los recursos? ¿Puede compartir algún ejemplo en el que haya intentado reducir los residuos o el daño medioambiental?	Política medioambiental Evaluaciones de riesgos Planes de acción de mitigación Explicaciones del personal Esfuerzos de mitigación a pequeña escala (por ejemplo, plantación de árboles, evitar el uso de plástico)
5.6 – Se aceptan las quejas y se actúa en consecuencia.	¿Existe un mecanismo de quejas accesible para las comunidades?	¿Alguien ha presentado alguna queja? ¿Qué pasó? ¿Cómo se informa a las personas de que pueden presentar quejas? ¿Cuál es el proceso para gestionar las quejas de los miembros de la comunidad o del personal? ¿Quién gestiona las quejas y cómo se garantiza que las personas se sientan seguras para expresarse?	Política de reclamaciones Registro de tramitación de reclamaciones (anonimizado) Material informativo sobre reclamaciones Registros orales/relatos verbales Buzón de sugerencias Nombre de la persona responsable compartido con la comunidad

6.4 – Colaboración y asociaciones equitativas.	¿Las asociaciones se basan en la toma de decisiones justas y el reparto de recursos?	¿Cómo se eligen los socios? ¿Se comparten los presupuestos o las decisiones? ¿Los socios se sienten respetados y escuchados? Háblame de tus relaciones con los socios o financiadores. ¿Cómo se comparten las decisiones y los recursos? ¿Cómo gestionas los desacuerdos o malentendidos?	Política de Socios Memorandos de entendimiento/acuerdos con socios (que muestran funciones/presupuestos compartidos) Comentarios de los socios Planes de trabajo compartidos Acuerdos informales Notas de las reuniones con los socios
7.4 – Aprendizaje y mejora.	¿Cómo aprende la organización de la experiencia pasada para mejorar?	¿Reflexionas sobre lo que salió bien y lo que no? ¿Has cambiado tu forma de trabajar basándote en la experiencia? ¿Cómo documentas o compartes las lecciones aprendidas? ¿Qué haces con las lecciones aprendidas o los comentarios de los proyectos? ¿Puedes dar un ejemplo de cómo cambiaste tu enfoque basándote en lo que aprendiste?	Sistema MEAL Revisiones de aprendizaje Revisiones posteriores a la acción Reflexiones sobre el proyecto Registros de cambios Entrevistas al personal, ejemplos de adaptación del programa Reflexiones del equipo Memorandos internos Estudios de casos/historias de cambio
8.7 – Gestión justa y eficaz de los recursos humanos	¿Se contrata y gestiona al personal de manera justa y transparente?	¿Cómo contrata y gestiona a su personal o voluntarios? ¿Existe alguna forma de plantear problemas o quejas? ¿Cómo garantiza un trato justo? ¿Qué medidas toma para asegurarse de que todos reciban un trato justo y conozcan su función?	Política de RR. HH. Descripciones de puestos Registros de contratación Comentarios del personal/datos de encuestas Procesos informales de RR. HH. Contratos o cartas de acuerdo Verificación de referencias
9.6 – Gestión ética y eficaz de los recursos	¿Se gestionan los recursos financieros y otros recursos de manera responsable y ética?	¿Quién lleva los registros financieros? ¿Existe un presupuesto? ¿Se comparten los informes financieros con alguien?	Manual financiero Cuentas auditadas Política de adquisiciones Políticas/medidas contra el fraude y la corrupción Libros de contabilidad

		¿Cómo se aprueban las compras? ¿Cómo se lleva el control de los fondos del proyecto? ¿Quién revisa los registros? ¿Quién es el responsable de gestionar las finanzas en su organización? ¿Cómo lleva un registro del dinero gastado y cómo se asegura de que los fondos se utilicen de forma responsable?	Recibos firmados Libros de caja Extractos bancarios Presupuestos escritos a mano
--	--	---	---

Para las organizaciones más pequeñas que no cuentan con una base normativa bien establecida, es importante adaptar el proceso a sus realidades operativas y su contexto.

Principios clave:

- No es necesaria una documentación perfecta: el objetivo es comprender los sistemas y las prácticas, no solo verificar las políticas formales y los procesos documentados.
- Fomentar la narración: dejar que las organizaciones expliquen cómo funcionan en la práctica.
- Aceptar prácticas informales pero coherentes: para las organizaciones más pequeñas, las rutinas fiables pueden ser sustitutos válidos de los sistemas formales.
- Utilizar discusiones semiestructuradas con el personal o los voluntarios (conversaciones guiadas) basadas en un conjunto de temas o preguntas clave, diseñadas para obtener pruebas de la práctica, no solo si existen políticas, sino cómo se hacen las cosas en la realidad.

Anexo 3: Racionalidad

Razonamiento para usar los 10 Indicadores del Enfoque Organizacional Coherente de la CHS como una Base Sólida para la Herramienta de Diligencia debida de la ACT

1. *Anclan la rendición de cuentas a las comunidades.*

Los indicadores están directamente vinculados a los nueve compromisos del CHS, que colocan a las comunidades afectadas en el centro. Esto asegura que la diligencia debida no se trate solo de rendir cuentas a los donantes, sino también a las comunidades, lo que refuerza una práctica ética y responsable.

2. *Proporcionan un punto de referencia reconocido globalmente.*

Los indicadores provienen de un estándar globalmente aceptado (CHS), lo que ofrece un punto de referencia fiable sobre cómo se ven la buena calidad y la rendición de cuentas. Ayudan a las organizaciones a comparar sus sistemas y prácticas con un estándar ampliamente reconocido, lo cual es útil tanto para la mejora interna como para la credibilidad externa.

3. *Sirven como un punto de partida práctico para la autoevaluación de la CHS.*

Para las organizaciones que no están familiarizadas con el proceso de autoevaluación del CHS, los indicadores funcionan como un punto de entrada o una base para la autorreflexión y el desarrollo organizacional. Esto los hace útiles para organizaciones más pequeñas o emergentes, permitiendo una participación significativa pero manejable.

4. *Se centran en los sistemas, no en los resultados.*

Los indicadores evalúan si los sistemas, políticas y prácticas centrales están implementados. Esto los hace útiles para fines de la diligencia debida, permitiendo que las evaluaciones consideren si una organización tiene la capacidad para gestionar fondos, asegurar la calidad y manejar riesgos.

5. *Apoyan el fortalecimiento de capacidades y la mejora continua.*

En lugar de ser una evaluación de "aprobado/reprobado", los indicadores ayudan a identificar la situación actual de una organización, dónde quiere desarrollarse y qué apoyo podría necesitar. Esto permite que la herramienta de diligencia debida sirva no solo como una verificación de cumplimiento, sino también como una vía de desarrollo, en línea con los valores de la Alianza ACT sobre el acompañamiento y el crecimiento.

6. *Ayudan a identificar brechas y fortalezas clave.*

Los indicadores abordan áreas críticas como el compromiso del liderazgo, la capacidad del personal, la gestión de riesgos, el manejo de quejas y la cultura de rendición de cuentas. Permiten la autorreflexión y la evaluación externa para determinar si las bases para una programación segura, ética y efectiva están establecidas.

7. *Son compatibles con otros marcos de diligencia debida.*

Los indicadores se alinean bien con otros marcos sectoriales (por ejemplo, el cumplimiento de donantes, C4C DDPP, Start Network DD), lo que los convierte en un marco unificador para el pasaporte. Permiten a la Alianza ACT mantener la coherencia con los estándares externos mientras adaptan la herramienta al contexto y los valores específicos de la Alianza.

8. *Son escalables y flexibles.*

Las organizaciones pueden interactuar con los indicadores a diferentes niveles de profundidad dependiendo de su tamaño, madurez y función, lo que los hace adecuados para un modelo de diligencia debida escalonado e inclusivo. Esto apoya los estándares apropiados para cada contexto, manteniendo al mismo tiempo un estándar compartido en toda la Alianza.

Anexo 4. Lista de personas entrevistadas

	Nombre	Organización	Función
Secretariado de Alianza ACT			
1	Niall O'Rourke	Secretariado de Alianza ACT	Jefe de Asuntos Humanitarios
2	Cyra Bullecer	Secretariado de Alianza ACT	Coordinador del Programa Humanitario, Oficina de Bangkok
3	Rizwan Iqbal	Secretariado de Alianza ACT	Coordinador de Rendición de Cuentas y Protección, Global
4	Gaya Massink	Secretariado de Alianza ACT	Asesor de Calidad y Rendición de Cuentas, adscrito por Kerk in Actie
5	Sokanta Chanda	Secretariado de Alianza ACT	Coordinador Financiero Humanitario y Miembro del Grupo de Trabajo de Diligencia Debida de ACT
6	Ioakeim Vravas	Secretariado de Alianza ACT	Oficial de PMER
7	Lars Krause	Secretariado de Alianza ACT	Asesor de Calidad de Programas
8	Claudia Espinosa	Secretariado de Alianza ACT	Punto Focal para América Latina y el Caribe
Personal de participantes en el Proyecto			
9	Anastasia Maylinda	YAKKUM's Emergency Unit (YEU) - Indonesia	Gerente
10	Charles Macharia	Anglican Development Services (ADS) - Kenia	Gerente de Programas
11	Catalina Catuti	AIDRom - Rumania	Gerente de Programas
12	Arnest Aninda Sarkar	Christian Commission for Development in Bangladesh (CCDB) - Bangladesh	Coordinador (Programas Bilaterales)
13	Josephine Ninsiima	Church of Uganda (CoU) - Uganda	Oficial de Programas - Cambio Climático, Medio Ambiente y DRM
14	Sami Khoury	Department of Service to Palestinian Refugees (DSPR) - Jordan & Palestina/Líbano	Gerente de Programas
15	Samer Laham	Middle East Council of Churches (MECC) - Siria y Líbano	Director Regional del Departamento de Diaconía
16	Gassman Chahine	Mide East Council of Churches (MECC) - Siria and Líbano	
17	Obstina HANITRARIMBOLA	Sampan'asa Momba Ny Fampandrosoana (SAF) - Madagascar	Gerente de Operaciones
18	Kimberly Llanos	Iglesia Evangélica Luterana de Colombia (IELCO) - Colombia	Asesora Psicosocial en Paz y Reconciliación
19	Juan Pablo Álvarez	Iglesia Evangélica Luterana de Colombia (IELCO) - Colombia	
20	Esperanza González	Iglesia Evangélica Luterana de Colombia (IELCO) - Colombia	Respuesta a Emergencias
21	Ana Mendivelso	Iglesia Evangélica Luterana de Colombia (IELCO) - Colombia	Director de Diaconía

22	María Amparo Peña	Comisión de Acción Social Menonita (CASM) - Honduras	Gerente Nacional de PME
23	Diana Aceituno	Comisión de Acción Social Menonita (CASM) - Honduras	Voluntario
24	Suyapa Edith Ucles	Comisión de Acción Social Menonita (CASM) - Honduras	Gerente Nacional de Programas y Salvaguardia
25	Cesar Carcamo Sula	Comisión de Acción Social Menonita (CASM) - Honduras	Gerente Valle de Sula
26	Marlene Chinchilla	Comisión de Acción Social Menonita (CASM) - Honduras	Gerente La Campa Lempira
27	Raquel López	Comisión de Acción Social Menonita (CASM) - Honduras	Gerente Tomala Lempira
28	Danilo Valencia	Centro Intereclesial de Estudios Teológicos y Sociales (CIEETS) - Nicaragua	Director de Programa Medio Ambiente y Desarrollo
Organizaciones Miembros Internacionales			
29	Coleen Heemskerck	Act Church of Sweden	Director humanitario/copresidente del Grupo de Referencia de Preparación para Emergencias y Respuesta Humanitaria (EPHR) de ACT.
30	Tjitske Havinga	Kerk in Actie	Responsable financiero.
31	Michael Mosselmans	Christian Aid - UK	Jefe de la División Humanitaria/copresidente del Grupo de Referencia EPHR de ACT.
32	Allan A. Calma	Lutheran World Federation - Switzerland	Coordinador humanitario global.
33	John Gilmore	Retired - Australia	Ex copresidente del Grupo de Referencia sobre Calidad, Rendición de Cuentas y Quejas.
34	Eija Alajarva	FELM - Finland	Jefe de Apoyo a Programas y Financiación Institucional.
35	Daniela Simm	DKH - Germany	Asesor humanitario, asociaciones y localización.
36	Anna Muinonen	FCA – Finn Church Aid	Miembro del Grupo de Referencia de ACT Alliance sobre Calidad, Rendición de Cuentas y Quejas.
37	Karen Birgitte Rasmussen	DCA	Miembro del Grupo de Referencia de ACT Alliance sobre Calidad, Rendición de Cuentas y Quejas.
38	Terry Russell	Anglicans in Development	Miembros del Grupo de Referencia de ACT Alliance sobre Calidad, Rendición de Cuentas y Quejas.
39	Gerhard Buttner	Christian Aid	Miembro del Grupo de Trabajo de Diligencia Debida de ACT.
40	Renata Marie Ellingsen	Norwegian Church Aid	Miembro del Grupo de Trabajo de Diligencia Debida de ACT.
Miembros Nacionales que no participaron en el Piloto			
41	Shama Mall	Community World Service Asia - Pakistan	Director regional adjunto
42	Zainab Mir	Community World Service Asia - Pakistán	Coordinador de programas

43	Patricia Mungcal	National Council of Churches in the Philippines - Philippines	Responsable humanitario
44	Nicolas Rosenthal	Hora de Obrar - Argentina	Director (también moderador de la Junta Directiva de ACT Alliance)
45	Kellen Machibya	Tanganyika Christian Refugee Service - Tanzania	Gerente de programas
46	Gabi Homsani	GOPA DERD	Miembro del Grupo de Referencia de ACT Alliance sobre Calidad, Rendición de Cuentas y Quejas
47	Karen Nazaryan	Armenian Round Table Foundation - Armenia	Director ejecutivo
48	Tooba Siddiqi	CWSA	Miembro del Grupo de Referencia de ACT Alliance sobre Calidad, Rendición de Cuentas y Quejas
49	Ulibile Gwate	Lutheran Development Service Zimbabwe	Miembro del Grupo de Referencia de ACT Alliance sobre Calidad, Rendición de Cuentas y Quejas
51	Felix Minjale	Churches Action in Relief and Development (CARD)	Malawi
50	Paul Muzalia Mulolwa	Evangelical Lutheran Church of Congo	Congo
52	Tomasa Morán	Christian Association for Education and Development	El Salvador
53	Keziah Kargbo	Council of Churches in Sierra Leone	Sierra Leone
Otros Agentes de Interés			
54	Omolola Adewunmi	CHS-Alliance	Gerente de Control de Calidad
55	Jordi Capdevila	CHS-Alliance	Jefe de Control de Calidad
56	Bonanventure Sokpoh	CHS-Alliance	Asesor sénior de Políticas y Divulgación
57	Sarah Kambarami	HQAI	Supervisor Auditor
58	Mariela Montiel	START Network	Gerente de Diligencia Debida

Anexo 5. Otros Grupos Focales

Organización	Numero de personas
Comisión de Acción Social Menonita (CASM) - Honduras	5 personas (4 hombres + 1 mujer)
Anglican Development Service (ADS) - Kenya	4 personas (4 hombres)
YAKKUM's Emergency Unit (YEU) - Indonesia	3 personas (3 mujeres)
AIDROM - Romania	4 personas (3 mujeres + 1 hombre)
Reference Group on Quality, Accountability and Complaints	8 personas (5 mujeres + 3 hombres)
Due Diligence Working Group	7 personas (3 mujeres + 4 hombres)

Anexo 6. Participantes en la encuesta

Personal de la Alianza ACT

Nombre	Función
Niall O'Rourke	Jefe de Asuntos Humanitarios
Cyra Bullecer	Coordinador del Programa Humanitario, Oficina de Bangkok
Rizwan Iqbal	Coordinador de Rendición de Cuentas y Protección, Global
Gaya Massink	Asesor de Calidad y Rendición de Cuentas, adscrito por Kerk in Actie
Jessica Ravard	Coordinador de Gobernanza y Afiliación
Ruth Watson	Asesor de Políticas de la UE para Políticas y Prácticas Humanitarias (también forma parte del comité directivo ICVA CoP)
Lars Krause	Asesor de calidad de programas
Caroline Njogu	Coordinador de programas humanitarios, oficina de Nairobi
Muhammad Waqas	Responsable de programas humanitarios, oficina de Bangkok
George Majaj	Representante regional en funciones, MENA
Thorsten Göbel	Director ejecutivo
Rachel Tavernor	Responsable de promoción y políticas

Participantes en el Piloto

Nombre	País
YAKKUM's Emergency Unit (YEU)	Indonesia
AIDRom	Romania
Christian Commission for Development in Bangladesh (CCDB)	Bangladesh
Church of Uganda (CoU)	Uganda
Department of Service to Palestinian Refugees (DSPR)	Jordan & Palestine/Lebanon
Middle East Council of Churches (MECC)	Syria & Lebanon
Sampan'asa Momba Ny Fampandrosoana (SAF)	Madagascar
Cuban Council of Churches (CIC)	Cuba
Iglesia Evangelica Luterana de Colombia (IELCO)	Colombia
Comisión de Acción Social Menonita (CASM)	Honduras
Interchurch Center for Theological and Social Studies/Centro Intereclesial de Estudios Teológicas y Sociales (CIEETS)	Nicaragua
Christian Center for Reflection & Dialogue/Centro Cristiano de Reflexión y Diálogo (CCRD)	Cuba
Anglican Development Services (ADS)	Kenya

Miembros Internacionales

Nombre	Pais
Australian Lutheran World Service (ALWS)	Australia
Cordaid	Netherlands
DanChurch Aid (DCA)	Denmark
Finn Church Aid	Global
Finnish Evangelical Lutheran Mission, FELM (2 surveys sent)	Finland
HEKS/EPER	Switzerland
UMCOR	US Based, Worldwide Programming
United Church of Christ (UCC)	United States

Miembros nacionales que no participaron en el programa piloto

Nombre	Pais
Fundación Protestante Hora de Obrar	Argentina
Koinonia Presencia Ecumenica y Servicio	Brasil
Lutheran Hope Cambodia Organization (LHCO)	Cambodia
Evangelical Lutheran in Congo	Democratic Republic of Congo
BOAD/ACT Alliance	Democratic Republic of Congo
Asociación Cristiana de Educación y Desarrollo. ALFALIT	EL Salvador
EOC DICAC	Ethiopia
Lutheran World Service India Trust	India
CDRM&CDS	Indonesia
PELKESI	Indonesia
National Council of Churches of Kenya (2 surveys sent)	Kenya
Evangelical Lutheran Development Service	Malawi
Churches Action in Relief and Development	Malawi
CEPAD	Nicaragua
Christian Council of Nigeria	Nigeria
Ecumenical Humanitarian Organization	Serbia
GOPA-DERD	SYRIA
St. Ephrem Patriarchal Development Committee (EPDC)	Syria
The Evangelical Lutheran Church in Tanzania	Tanzania
Tanganyika Christian Refugee Service (TCRS)	Tanzania
CEDEPCA	Guatemala
Methodist Development and Relief Agency (MeDRA)	Zimbabwe

Anexo 7. Cuestionarios de encuesta

Encuestas Participantes en el Piloto

Introducción

Gracias por aceptar participar en esta encuesta.

Esta encuesta forma parte del proyecto piloto de autoevaluación CHS de Learning Review ACT. La información recopilada en esta encuesta solo será vista por consultores independientes y no se compartirá directamente con ACT Alliance.

Esta encuesta la están completando los miembros de ACT Alliance que han participado en el proyecto piloto.

Las respuestas se recopilarán y solo se incluirán en el informe los resultados resumidos. La encuesta se cerrará el 6 de septiembre. Por favor, complete su respuesta antes de esa fecha.

Al completar esta encuesta, usted acepta que su información pueda ser utilizada para la evaluación. Si tiene alguna pregunta sobre la revisión o la encuesta, o si desea proporcionar información adicional, envíe un correo electrónico al consultor, Jorge Menéndez, a jmenendez@oneginconsulting.com.

Si decide responder solo a algunas preguntas, haga clic en «Siguiente» hasta llegar a la última página. Puede volver atrás y cambiar las respuestas en cualquier momento durante la encuesta.

1. Información General

1.1 Nombre de la Organización:

1.2 País:

Sección: Eficacia del proyecto piloto

2. Resultados y logros

2.1 ¿Cuáles fueron los principales resultados o logros de la prueba piloto en su organización?

- ☐ Mejora y fortalecimiento de la calidad institucional.
- ☐ Mejora y fortalecimiento de la rendición de cuentas institucional.
- ☐ Identificación de deficiencias internas.
- ☐ Alineación con las normas internacionales (CHS, etc.).
- ☐ Otros: _____

2.2 En sus propias palabras, ¿qué impacto tuvo este programa piloto en su organización?

Percepción general

3.1 ¿Cómo calificaría su experiencia general con el programa piloto?

- ☐ Muy positiva
- ☐ Positiva
- ☐ Neutral
- ☐ Negativa
- ☐ Muy negativa

3.2 ¿Por qué seleccionaste esa calificación?

Necesidades de la organización

4.1 ¿Qué necesidades clave se identificaron en su organización como resultado de la prueba piloto?

4.2 ¿Qué tipo de apoyo sería más útil para su organización?

- ☐ Asistencia técnica
- ☐ Mentoría entre pares
- ☐ Financiación específica para el fortalecimiento institucional

☐ Acceso a herramientas y recursos digitales

☐ Otros: _____

3. Necesidades comunes de fortalecimiento o capacitación

5.1 ¿Qué deficiencias en materia de capacidades observó que también afectan a otras organizaciones nacionales miembros de la alianza?

5.2 ¿Qué tipo de intervenciones podrían abordar eficazmente estas deficiencias?

Diseño y ejecución del programa piloto

6.1 ¿Qué aspectos del diseño y/o la implementación del programa piloto funcionaron bien?

6.2 ¿Qué aspectos se podrían mejorar?

Función de la Secretaría de la ACT

7.1 ¿Cómo calificaría el apoyo prestado por la Secretaría de ACT durante la fase piloto?

☐ Muy eficaz

☐ Eficaz

☐ Algo eficaz

☐ Poco eficaz

☐ Nada eficaz

7.2 ¿Qué apoyo adicional esperaba recibir de la Secretaría del ACT en futuras iniciativas similares?

Función de la Alianza CHS (CHSA)

8.1 ¿Cómo calificaría el apoyo prestado por la CHSA durante la fase piloto?

☐ Muy eficaz

☐ Eficaz

☐ Algo eficaz

☐ Poco eficaz

☐ Nada eficaz

8.2 ¿Qué apoyo adicional esperaba recibir de la CHSA en futuras iniciativas similares?

Inclusión y accesibilidad

9.1 ¿El proceso fue inclusivo y accesible para las organizaciones miembro más pequeñas o con recursos limitados?

☐ Sí

☐ Parcialmente

☐ No

☐ No lo sé

9.2 ¿Qué medidas podrían mejorar la participación de los miembros con menos capacidades o recursos?

Comentarios Adicionales

10.1 ¿Le gustaría compartir alguna recomendación o reflexión final sobre su participación en el programa piloto?

Sección: Adecuación estratégica y planificación – Preguntas de la encuesta

1. Prácticas actuales y oportunidades de mejora

1.1 ¿Cuántos miembros de ACT Alliance tienen actualmente que financian sus proyectos o programas?

☐ 1 - 2

- ☐ 3 -5
- ☐ 5 – 10
- ☐ Más de 10

1.2 ¿Todos los miembros llevan a cabo un proceso de diligencia debida (evaluación de la organización) individual?

- ☐ Sí, todos los miembros llevan a cabo su propio proceso de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ No, entre el 75 % y el 99 % de los miembros llevan a cabo procesos de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ No, entre el 50 % y el 74 % de los miembros llevan a cabo procesos de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ No, entre el 25 % y el 49 % de los miembros llevan a cabo procesos de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ No, menos del 25 % de los miembros llevan a cabo procesos de diligencia debida (evaluación de la organización).

1.3 ¿Algunas organizaciones miembro comparten información sobre la diligencia debida (evaluación de la organización) entre sí para reducir la carga de su organización?

- ☐ Sí, esto ocurre de forma regular y sistemática
- ☐ Sí, pero solo de forma ocasional o informal
- ☐ No, los miembros no comparten información sobre la diligencia debida (evaluación de la organización)
- ☐ No lo sé / No estoy Seguro

1.4 ¿Cómo pueden los miembros de ACT International mejorar su enfoque de la diligencia debida (evaluación de la organización) para potenciar una respuesta de calidad liderada a nivel local?

- ☐ Simplificando los procedimientos de diligencia debida (evaluación de la organización) para reducir la carga administrativa de las organizaciones locales.
- ☐ Proporcionando un apoyo técnico y de desarrollo de capacidades más personalizado a los miembros locales.
- ☐ Fomentando una mayor colaboración e intercambio de información entre los miembros para evitar duplicidades.
- ☐ Desarrollando un proceso de diligencia debida (evaluación de la organización) estandarizado que todas las organizaciones miembros utilicen de manera coherente.
- ☐ Integrando el contexto local y la comprensión cultural en los criterios de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ Aumentando la transparencia y la comunicación a lo largo del proceso de diligencia debida (evaluación de la organización) con todas las partes interesadas.
- ☐ Otro: explique _____

2. Riesgos y beneficios de alinear CHS y la diligencia debida (evaluación de la organización)

2.1 ¿Cree que ACT Alliance debería considerar la adopción de una única herramienta de diligencia debida (evaluación de la organización) alineada con el Mecanismo de Verificación de la CHS (autoevaluación/certificación)?

- ☐ Sí, sin duda: crearía coherencia y reduciría la duplicación.
- ☐ Sí, pero solo si es lo suficientemente flexible como para adaptarse a los diferentes contextos y capacidades de los miembros.
- ☐ Quizás: se necesitan más análisis y consultas antes de decidir.
- ☐ No: creo que los enfoques actuales son suficientes.
- ☐ No: la alineación con la verificación de la CHS puede no adaptarse a las realidades o necesidades de todos los miembros.

3.2 En su opinión, ¿cuáles serían las principales ventajas de armonizar el mecanismo de verificación de la CHS (autoevaluación/certificación) con los requisitos de diligencia debida de ACT?

- ☐ Podría reducir la duplicación y agilizar los procesos de diligencia debida en toda la Alianza.
- ☐ Mejoraría la credibilidad y la rendición de cuentas al alinearse con normas reconocidas internacionalmente.
- ☐ Podría reforzar la confianza y la transparencia entre los miembros y los socios externos.
- ☐ Contribuiría a que las evaluaciones de todos los miembros fueran más coherentes y justas.
- ☐ No veo ventajas significativas en alinear el Mecanismo de Verificación de la CHS (autoevaluación/certificación) con la diligencia debida de ACT.

3.3 ¿Cuáles considera que son los principales riesgos o retos a la hora de alinear el Mecanismo de Verificación de la CHS (autoevaluación/certificación) con los requisitos de diligencia debida de ACT?

- ☐ Puede ser demasiado rígido y no lo suficientemente flexible como para reflejar los contextos y capacidades locales.
- ☐ Podría aumentar la carga administrativa en lugar de reducirla.
- ☐ Es posible que no sea aceptado o reconocido por todos los miembros o socios externos.
- ☐ Puede haber carencias de recursos y capacidades para implementar dicha alineación de manera eficaz.
- ☐ No prevé riesgos o desafíos significativos en esta alineación.

4. Recursos y capacidades necesitadas.

4.1 ¿Qué tipo de recursos (financieros, humanos, técnicos) cree que se necesitarían para implementar un enfoque integral de diligencia debida en toda la Alianza?

- ☐ Financieros
- ☐ Humanos
- ☐ Técnicos
- ☐ Otros: _____

4.2 ¿Hay áreas específicas en las que se necesita apoyo con mayor urgencia (por ejemplo, formación, herramientas, coordinación)?

- ☐ Formación
- ☐ Herramientas
- ☐ Coordinación
- ☐ Mentoría
- ☐ Otros: _____

5. Función de los Miembros Internacionales.

5.1 En su opinión, ¿cómo pueden los miembros internacionales de ACT apoyar a los miembros locales para fortalecer sus capacidades de diligencia debida?

- ☐ Proporcionando asistencia técnica y orientación.
- ☐ Proporcionando formación.
- ☐ Ofreciendo apoyo financiero.
- ☐ Abogando por requisitos simplificados y sensibles al contexto con los donantes externos.
- ☐ Facilitando el aprendizaje entre pares y el intercambio entre miembros locales e internacionales.
- ☐ Proporcionando apoyo financiero para el aprendizaje entre pares y el intercambio entre miembros locales.
- ☐ No estoy seguro/No creo que los miembros internacionales tengan un papel significativo que desempeñar en este ámbito.

5.2 ¿Qué recomendaciones sugeriría para mejorar el enfoque de la Alianza ACT respecto a la diligencia debida entre todos sus miembros?

Recomendación 1:

Recomendación 2:

Recomendación 3:

Encuesta para los miembros nacionales de ACT que no participaron en la prueba piloto

Gracias por aceptar participar en esta encuesta.

Esta encuesta forma parte del proyecto piloto de autoevaluación CHS de Learning Review ACT. La información recopilada en esta encuesta solo será vista por consultores independientes y no se compartirá directamente con ACT Alliance.

Esta encuesta la están completando los miembros de ACT Alliance que no participaron en el proyecto piloto.

Las respuestas se recopilarán y solo se incluirán en el informe los resultados resumidos. La encuesta se cerrará el 6 de septiembre. Por favor, complete su respuesta antes de esa fecha.

Al completar esta encuesta, usted acepta que su información pueda ser utilizada para la evaluación. Si tiene alguna pregunta sobre la revisión o la encuesta, o si desea proporcionar información adicional, envíe un correo electrónico al consultor, Jorge Menéndez, a jmenendez@oneginconsulting.com.

Si decide responder solo a algunas preguntas, haga clic en «Siguiente» hasta llegar a la última página. Puede volver atrás y cambiar las respuestas en cualquier momento durante la encuesta.

1. Información General

1.1 Nombre de la organización:

1.2 País:

Sección: Eficacia del proyecto piloto

2. Concienciación y percepción del piloto

2.1 ¿Conocía la existencia del programa piloto y la oportunidad de participar en él?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy Seguro

2.2 En caso afirmativo, ¿cuál fue la razón principal por la que su organización no participó?

- ☐ Falta de tiempo o de recursos humanos
- ☐ Falta de información o de claridad sobre el programa piloto
- ☐ Interés limitado de la organización en ese momento
- ☐ Otros (especifique): _____

2.3 Desde su punto de vista, ¿cuál fue su impresión general sobre el programa piloto y su relevancia para los miembros nacionales?

3. Capacidades y necesidades de apoyo

3.1 ¿Ha identificado su organización necesidades de fortalecimiento institucional que un proyecto piloto similar podría ayudar a abordar?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ No estoy seguro

En caso afirmativo, describa brevemente:

3.2 ¿Qué tipo de apoyo sería más útil para su organización en un futuro proyecto piloto?

- ☐ Orientación técnica y herramientas
- ☐ Aprendizaje entre pares y tutoría
- ☐ Acceso a financiación para el desarrollo institucional
- ☐ Evaluaciones externas y comentarios
- ☐ Otros: _____

4. Interés en participar en el futuro

4.1 ¿Estaría su organización interesada en participar en un proyecto piloto similar en el futuro?

- ☐ Sí
- ☐ Quizás
- ☐ No

4.2 ¿Qué condiciones facilitarían su participación en el futuro?

Inclusión y accesibilidad

5.1 ¿El proceso fue inclusivo y accesible para las organizaciones miembros más pequeñas o con recursos limitados?

- ☐ Sí
- ☐ Parcialmente
- ☐ No
- ☐ No lo sé

5.2 ¿Qué medidas podrían mejorar la participación de los miembros con menos capacidades o recursos?

Comentarios Adicionales

6.1 ¿Le gustaría compartir alguna recomendación o reflexión final sobre su participación en el programa piloto?

Sección: Adecuación estratégica y planificación – Preguntas de la encuesta**1. Prácticas actuales y oportunidades de mejora**

1.1 ¿Cuántos miembros de ACT Alliance tiene actualmente que financian sus proyectos o programas?

- ☐ 1 - 2
- ☐ 3 -5
- ☐ 5 – 10
- ☐ Más de 10

1.2 ¿Todos los miembros llevan a cabo un proceso de diligencia debida (evaluación de la organización) individual?

- ☐ Sí, todos los miembros llevan a cabo su propio proceso de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ No, entre el 75 % y el 99 % de los miembros llevan a cabo procesos de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ No, entre el 50 % y el 74 % de los miembros llevan a cabo procesos de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ No, entre el 25 % y el 49 % de los miembros llevan a cabo procesos de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ No, menos del 25 % de los miembros llevan a cabo procesos de diligencia debida (evaluación de la organización).

1.3 ¿Algunas organizaciones miembros comparten información sobre la diligencia debida (evaluación de la organización) entre sí para reducir la carga de su organización?

- ☐ Sí, esto ocurre de forma regular y sistemática
- ☐ Sí, pero solo de forma ocasional o informal
- ☐ No, los miembros no comparten información sobre la diligencia debida (evaluación de la organización)
- ☐ No lo sé / No estoy Seguro

1.4 ¿Cómo pueden los miembros de ACT International mejorar su enfoque de la diligencia debida (evaluación de la organización) para potenciar una respuesta de calidad liderada a nivel local?

- ☐ Simplificando los procedimientos de diligencia debida (evaluación de la organización) para reducir la carga administrativa de las organizaciones locales.
- ☐ Proporcionando un apoyo técnico y de desarrollo de capacidades más personalizado a los miembros locales.
- ☐ Fomentando una mayor colaboración e intercambio de información entre los miembros para evitar duplicidades.
- ☐ Desarrollando un proceso de diligencia debida (evaluación de la organización) estandarizado que todas las organizaciones miembros utilicen de manera coherente.
- ☐ Integrando el contexto local y la comprensión cultural en los criterios de diligencia debida (evaluación de la organización).
- ☐ Aumentando la transparencia y la comunicación a lo largo del proceso de diligencia debida (evaluación de la organización) con todas las partes interesadas.
- ☐ Otro: explique _____

2. Riesgos y beneficios de alinear CHS y la diligencia debida (evaluación de la organización)

2.1 ¿Cree que ACT Alliance debería considerar la adopción de una única herramienta de diligencia debida (evaluación de la organización) alineada con el Mecanismo de Verificación de la CHS (autoevaluación/certificación)?

- ☐ Sí, sin duda: crearía coherencia y reduciría la duplicación.

- ☐ Sí, pero solo si es lo suficientemente flexible como para adaptarse a los diferentes contextos y capacidades de los miembros.
- ☐ Quizás: se necesitan más análisis y consultas antes de decidir.
- ☐ No: creo que los enfoques actuales son suficientes.
- ☐ No: la alineación con la verificación de la CHS puede no adaptarse a las realidades o necesidades de todos los miembros.

3.2 En su opinión, ¿cuáles serían las principales ventajas de armonizar el mecanismo de verificación de la CHS (autoevaluación/certificación) con los requisitos de diligencia debida de ACT?

- ☐ Podría reducir la duplicación y agilizar los procesos de diligencia debida en toda la Alianza.
- ☐ Mejoraría la credibilidad y la rendición de cuentas al alinearse con normas reconocidas internacionalmente.
- ☐ Podría reforzar la confianza y la transparencia entre los miembros y los socios externos.
- ☐ Contribuiría a que las evaluaciones de todos los miembros fueran más coherentes y justas.
- ☐ No veo ventajas significativas en alinear el Mecanismo de Verificación de la CHS (autoevaluación/certificación) con la diligencia debida de ACT.

3.3 ¿Cuáles considera que son los principales riesgos o retos a la hora de alinear el Mecanismo de Verificación de la CHS (autoevaluación/certificación) con los requisitos de diligencia debida de ACT?

- ☐ Puede ser demasiado rígido y no lo suficientemente flexible como para reflejar los contextos y capacidades locales.
- ☐ Podría aumentar la carga administrativa en lugar de reducirla.
- ☐ Es posible que no sea aceptado o reconocido por todos los miembros o socios externos.
- ☐ Puede haber carencias de recursos y capacidades para implementar dicha alineación de manera eficaz.
- ☐ No preveo riesgos o desafíos significativos en esta alineación.

4. Recursos y capacidades necesitadas.

4.1 ¿Qué tipo de recursos (financieros, humanos, técnicos) cree que se necesitarían para implementar un enfoque integral de diligencia debida en toda la Alianza?

- ☐ Financieros
- ☐ Humanos
- ☐ Técnicos
- ☐ Otros: _____

4.2 ¿Hay áreas específicas en las que se necesita apoyo con mayor urgencia (por ejemplo, formación, herramientas, coordinación)?

- ☐ Formación
- ☐ Herramientas
- ☐ Coordinación
- ☐ Mentoría
- ☐ Otros: _____

5. Función de las Miembros Internacionales.

5.1 En su opinión, ¿cómo pueden los miembros internacionales de ACT apoyar a los miembros locales para fortalecer sus capacidades de diligencia debida?

- ☐ Proporcionando asistencia técnica y orientación.
- ☐ Proporcionando formación.
- ☐ Ofreciendo apoyo financiero.
- ☐ Abogando por requisitos simplificados y sensibles al contexto con los donantes externos.
- ☐ Facilitando el aprendizaje entre pares y el intercambio entre miembros locales e internacionales.
- ☐ Proporcionando apoyo financiero para el aprendizaje entre pares y el intercambio entre miembros locales.
- ☐ No estoy seguro/No creo que los miembros internacionales tengan un papel significativo que desempeñar en este ámbito.

5.2 ¿Qué recomendaciones sugeriría para mejorar el enfoque de la Alianza ACT respecto a la diligencia debida entre todos sus miembros?

Recomendación 1

Recomendación 2:

Encuesta Miembros Internacionales (En Ingles)

Thank you for agreeing to take part in this survey.

This survey forms part of the Learning Review ACT's CHS Self-Assessment Pilot Project. The information gathered in this survey will only be seen by the independent consultants and will not be directly shared with ACT Alliance.

This survey is being completed by international members of ACT Alliance.

Responses will be collated, and only summary findings will be included in the report. The survey will close on 6 September. Please complete your response before this time.

By completing this survey, you agree that your information can be used for the evaluation. If you have any questions about the review or the survey, or you wish to provide additional information, please email the consultant, Jorge Menendez, at jmenendez@oneginconsulting.com

If you choose to answer only some questions, please click 'next' until you reach the last page. You can go back and change answers at any time during the survey.

1. General Information

1.1 Name of organisation:

1.2 Country or regional scope:

Section: Pilot Project Effectiveness

2. Awareness and Engagement with the Pilot

2.1 Were you aware of the ACT pilot project on CHS self-assessment?

☐ Yes

☐ No

☐ Somewhat

2.2 Did your organisation have any involvement or receive updates during the pilot?

☐ Yes

☐ No

☐ Not sure

2.3 If yes, what was your level of engagement or observation?

☐ Active engagement

☐ Occasional updates

☐ Indirect observation only

☐ Other: _____

3. Perceived Value and Benefits

3.1 In your view, what were the key strengths or benefits of the pilot? (Select all that apply)

☐ Promoted ownership and learning among national members

☐ Helped identify real institutional capacity gaps

☐ Contributed to quality and accountability improvements

☐ Provided a cost-effective model for due diligence

☐ Enhanced alignment with CHS or donor expectations

☐ Other (explain): _____

3.2 Please describe any specific strengths or results you observed or were informed about:

4. Weaknesses and Risks

4.1 What weaknesses or limitations did you observe or foresee in this pilot approach?

- ☐ Limited external validation
- ☐ Potential for bias in self-assessment
- ☐ Not standardised across contexts
- ☐ Low scalability
- ☐ Other: _____

4.2 Please elaborate on any concerns or drawbacks you see with the self-assessment model:

Future Potential and Recommendations

5.1 Would you support the use of similar approaches (e.g., self-assessments + facilitated guidance) in future institutional strengthening efforts?

- ☐ Yes
- ☐ Possibly
- ☐ No
- ☐ Not sure

5.2 What would increase your confidence in this type of model?

- ☐ External review or triangulation
- ☐ Integration with funding or capacity-building programs
- ☐ Use of recognised standards (e.g., CHS, Sphere)
- ☐ Stronger monitoring and reporting mechanisms
- ☐ Other: _____

5.3 What recommendations would you offer to improve the effectiveness or credibility of this type of initiative?

5. Final Comments

5.1 Do you have any additional reflections, suggestions, or areas of interest from your organisation regarding members' assessments or capacity strengthening?

Section: Strategic Fit and Forward Planning

Section 1: Current Practices and Opportunities for Improvement

1.1 How many national ACT Alliance members do you currently fund or support through project or program funding?

- ☐ 1 – 2
- ☐ 3 – 5
- ☐ 6 – 10
- ☐ More than 10

1.2 Do you carry out an individual due diligence process for each local member?

- ☐ Yes, we conduct our own due diligence with all members
- ☐ Yes, but only for some members
- ☐ No, we rely on another member's due diligence in most cases
- ☐ We use a mix of individual and shared due diligence
- ☐ We do not have a formal due diligence process

1.3 Do you currently share your due diligence findings or documentation with other ACT members?

- ☐ Yes, regularly and systematically
- ☐ Yes, occasionally or informally
- ☐ No, we do not share due diligence information
- ☐ I don't know / Not applicable

1.4 Do you currently share your due diligence findings or documentation with the ACT Alliance Secretariat?

- ☐ Yes, regularly and systematically
- ☐ Yes, occasionally or informally
- ☐ No, we do not share due diligence information
- ☐ I don't know / Not applicable

1.5 In your opinion, what could be improved in the due diligence practices to enable a more locally led, efficient, and accountable approach?

- ☐ Simplify and harmonise due diligence procedures to reduce administrative burden
- ☐ Increase tailored capacity strengthening for national members
- ☐ Promote structured collaboration and information sharing between members
- ☐ Develop and adopt a common due diligence tool or standard across the Alliance
- ☐ Incorporate greater understanding of local context and systems into due diligence
- ☐ Enhance transparency and communication during the due diligence process
- ☐ Other: _____

1.6 How familiar are you with the CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification)?

- ☐ Very familiar – our organisation has implemented it
- ☐ Somewhat familiar – we know about it but haven't applied it
- ☐ Aware – we have heard of it but not used it
- ☐ Not familiar
- ☐ Need more information

Section 2: Alignment Between CHS and Due Diligence

2.1 Should ACT Alliance consider adopting a shared due diligence approach aligned with the CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification)?

- ☐ Yes, definitely – it would improve coherence and reduce duplication
- ☐ Yes, but only if flexible and adaptable to different contexts
- ☐ Maybe – further consultation and evidence is needed
- ☐ No – current approaches are adequate
- ☐ No – CHS alignment may not work for all members

2.2 What do you see as the main benefits of aligning due diligence processes with CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification)?

- ☐ Reduced duplication and more streamlined due diligence
- ☐ Increased accountability and credibility through alignment with global standards
- ☐ Greater consistency and fairness across ACT members
- ☐ Improved trust and transparency within the Alliance
- ☐ I do not see strong benefits to alignment

2.3 What are the main risks or challenges of aligning ACT due diligence with the CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification)?

- ☐ Lack of flexibility for diverse local contexts
- ☐ Potential for increased administrative burden

- ☐ Limited acceptance across the membership
- ☐ Lack of capacity and resources to implement the alignment
- ☐ I don't see major risks

Section 3: Capacity and Resource Needs

3.1 What types of resources would be required to implement a harmonised due diligence approach across ACT Alliance?

- ☐ Financial
- ☐ Human
- ☐ Technical
- ☐ Other: _____

3.2 In which areas can your organisation support national members to strengthen their due diligence capacity?

- ☐ Provide technical assistance and mentoring
- ☐ Deliver targeted training
- ☐ Offer financial support
- ☐ Advocate with donors for more appropriate, simplified requirements
- ☐ Facilitate peer-to-peer learning between members
- ☐ Fund peer-to-peer learning among local members
- ☐ I don't think international members have a major role in this area

3.4 What recommendations do you have to strengthen ACT Alliance's overall approach to due diligence?

Recommendation 1:

Recommendation 2:

Recommendation 3:

Encuesta personal de la Alianza ACT (En Ingles)

Thank you for agreeing to take part in this survey.

This survey forms part of the Learning Review ACT's CHS Self-Assessment Pilot Project. The information gathered in this survey will only be seen by the independent consultants and will not be directly shared with ACT Alliance.

This survey is being completed by ACT Alliance Secretariat Staff

Responses will be collated, and only summary findings will be included in the report. The survey will close on 6 September. Please complete your response before this time.

By completing this survey, you agree that your information can be used for the evaluation. If you have any questions about the review or the survey, or you wish to provide additional information, please email the consultant, Jorge Menendez, at jmenendez@oneginconsulting.com

If you choose to answer only some questions, please click 'next' until you reach the last page. You can go back and change answers at any time during the survey.

1. General Information

1.1 Name:

1.2 Department/Unit:

Section: Pilot Project Effectiveness

2. Engagement and Roles

2.1 What was your role or level of involvement in the pilot initiative?

☐ Coordination/Management

☐ Technical Support

☐ Monitoring and Evaluation

☐ Communications/Advocacy

☐ I was not involved

☐ Other: _____

2.2 How would you describe your overall experience supporting this pilot?

3. Effectiveness of Internal Processes

3.1 Which elements of the pilot's internal planning and implementation worked well?

3.2 What challenges or limitations did you face during implementation?

☐ Time constraints

☐ Coordination with national members

☐ Resource limitations

☐ Lack of clear tools/guidance

☐ Other: _____

3.3 How effectively were Secretariat staff coordinated and supported during the pilot?

☐ Very effectively

☐ Somewhat effectively

☐ Not very effectively

☐ Not sure

4. Outcomes and Stakeholder Feedback

4.1 From your perspective, what were the main outcomes or achievements of the pilot?

4.2 Based on communications with international and national members, how was the pilot perceived externally?

4.3 What value did Secretariat's involvement add to the pilot?

5. Lessons Learned and Recommendations

5.1 What key lessons learned should be applied to future pilots or institutional strengthening initiatives?

5.2 What specific tools, guidelines, or support mechanisms would improve Secretariat operations in similar initiatives?

6. Final Comments

6.1 Any additional reflections, suggestions, or concerns you would like to share?

Section: Strategic Fit and Forward Planning

Section 1: Current Practices and Opportunities for Improvement

1.1 Do you carry out an individual due diligence process for each national member?

- ☐ Yes, we conduct our own due diligence with all members
- ☐ Yes, but only for some members
- ☐ No, we rely on another member's due diligence in most cases
- ☐ We use a mix of individual and shared due diligence
- ☐ We do not have a formal due diligence process

1.2 Do you currently share your due diligence findings or documentation with other ACT members?

- ☐ Yes, regularly and systematically
- ☐ Yes, occasionally or informally
- ☐ No, we do not share due diligence information
- ☐ I don't know / Not applicable

1.3 In your opinion, what could be improved in the due diligence practices in the ACT Alliance to enable a more locally led, efficient, and accountable approach?

- ☐ Simplify and harmonise due diligence procedures to reduce administrative burden
- ☐ Increase tailored capacity strengthening for national members
- ☐ Promote structured collaboration and information sharing between members
- ☐ Develop and adopt a common due diligence tool or standard across the Alliance
- ☐ Incorporate greater understanding of local context and systems into due diligence
- ☐ Enhance transparency and communication during the due diligence process
- ☐ Other: _____

1.4 How familiar are you with the CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification)?

- ☐ Very familiar – our organisation has implemented it
- ☐ Somewhat familiar – we know about it but haven't applied it
- ☐ Aware – we have heard of it but not used it
- ☐ Not familiar
- ☐ Need more information

Section 2: Alignment Between CHS and Due Diligence

2.1 Should ACT Alliance consider adopting a shared due diligence approach aligned with the CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification)?

- ☐ Yes, definitely – it would improve coherence and reduce duplication
- ☐ Yes, but only if flexible and adaptable to different contexts
- ☐ Maybe – further consultation and evidence is needed
- ☐ No – current approaches are adequate
- ☐ No – CHS alignment may not work for all members

2.2 What do you see as the main benefits of aligning due diligence processes with CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification)?

- ☐ Reduced duplication and more streamlined due diligence
- ☐ Increased accountability and credibility through alignment with global standards
- ☐ Greater consistency and fairness across ACT members
- ☐ Improved trust and transparency within the Alliance
- ☐ I do not see strong benefits to alignment

2.3 What are the main risks or challenges of aligning ACT due diligence with the CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification)?

- ☐ Lack of flexibility for diverse local contexts
- ☐ Potential for increased administrative burden
- ☐ Limited acceptance across the membership
- ☐ Lack of capacity and resources to implement the alignment
- ☐ I don't see major risks

Section 3: Capacity and Resource Needs

3.1 What types of resources would be required to implement a harmonised due diligence approach across ACT Alliance?

- ☐ Financial
- ☐ Human
- ☐ Technical
- ☐ Other: _____

3.2 In which areas can the Secretariat support national members to strengthen their due diligence capacity?

- ☐ Provide technical assistance and mentoring
- ☐ Deliver targeted training
- ☐ Offer financial support
- ☐ Advocate with donors for more appropriate, simplified requirements
- ☐ Facilitate peer-to-peer learning between members
- ☐ Fund peer-to-peer learning among local members
- ☐ I don't think international members have a major role in this area

3.4 What recommendations do you have to strengthen ACT Alliance's overall approach to due diligence?

Recommendation 1:

Recommendation 2:

Recommendation 3:

Anexo 8. Preguntas para grupos focales y entrevistas a informantes clave

Preguntas participantes en el Piloto

Sección: Eficacia del proyecto piloto

A. Resultados y logros clave

- En su opinión, ¿cuáles fueron los resultados o logros más significativos del proyecto piloto?
- ¿Se definieron claramente y se alcanzaron los objetivos previstos del proyecto piloto? ¿Por qué sí o por qué no?

B. Percepción del Piloto

- ¿Cómo describiría su experiencia general con el proyecto piloto?
- ¿Cuáles fueron los aspectos más valiosos de su participación en el proyecto piloto?
- ¿El proyecto piloto cumplió con sus expectativas? Por favor, explique.

C. Necesidades identificadas y apoyo de seguimiento

- ¿Qué carencias específicas de capacidad o necesidades organizativas se detectaron durante el piloto?
- ¿Qué tipo de apoyo de seguimiento sería más útil para su organización?
- ¿Cree que el proyecto piloto creó impulso para un fortalecimiento institucional a más largo plazo? ¿Por qué?

D. Capacidades comunes y necesidades de los miembros

- ¿Hubo algún desafío de capacidad o necesidad de apoyo que observó repetidamente en varios miembros?
- ¿Hay áreas en las que sería útil el fortalecimiento conjunto de la capacidad (por ejemplo, aprendizaje entre pares o herramientas compartidas)?

E. Diseño e Implementación

- ¿Qué elementos del diseño y la implementación del programa piloto funcionaron especialmente bien?
- ¿Qué aspectos podrían mejorarse en fases futuras o iniciativas similares?

F. Apoyo del Secretariado de ACT Alliance

- ¿Cómo evaluaría la calidad y la puntualidad del apoyo prestado por la Secretaría de ACT?
- ¿Qué otro tipo de apoyo esperaría de la Secretaría en futuros proyectos piloto o procesos?

G. Inclusión y accesibilidad

- ¿El proceso fue inclusivo y accesible para miembros de diferentes tamaños y capacidades?
- ¿Tu organización enfrentó algún desafío para participar plenamente en la prueba piloto?
- ¿Cómo se podría hacer que el proceso fuera más accesible, especialmente para los miembros más pequeños o con recursos limitados?

Sección: Adecuación estratégica y planificación – Preguntas de la encuesta

A. Prácticas actuales y retos.

- ¿A qué procesos de diligencia debida se ha sometido en los últimos 12-24 meses?
- ¿Cómo afectan a sus operaciones las actuales exigencias de diligencia debida de diferentes miembros de ACT Internacional?
- ¿Le han pedido que repita procesos de diligencia debida similares para diferentes miembros de ACT Internacional?

B. CHS y Estándares de Calidad

- ¿Aplicaba la Norma Humanitaria Esencial (CHS) antes de participar en el proyecto piloto?
- ¿Le resultó útil el proceso de autoevaluación de la CHS para mejorar sus sistemas y el acceso a la financiación?

C. Experiencia con los procesos de la alianza de ACT

- ¿Cuál es su experiencia con los procesos de diligencia debida de ACT?
- ¿Estos procesos apoyan el crecimiento y el liderazgo local de su organización? ¿De qué manera? Si no es así, ¿por qué?

D. Capacidades y necesidades de recursos

- ¿Qué tipo de apoyo (técnico, financiero, de mentoría) necesita para fortalecer sus sistemas a fin de cumplir con los estándares de diligencia debida?
- ¿Cómo prefiere que se le brinde dicho apoyo: por parte de la Secretaría de ACT, de los miembros más grandes o de socios externos?

Miembros nacionales de ACT que no participaron en el programa piloto (En Inglés)

Section: Pilot Project Effectiveness

A. Perception and Awareness of the Pilot

- Were you aware of the pilot project and its objectives?
- How was the pilot presented to your organisation?

- What were your initial impressions or thoughts about the pilot?

B. Decision Not to Participate

- What were the main reasons your organisation chose not to participate in the pilot?
- Were there any specific concerns or barriers (e.g. capacity, time, relevance) that influenced your decision?
- Was the timing, format, or requirements of the pilot a factor in your decision?

C. Perceived Value and Relevance

- From your perspective, what were the most important achievements or benefits of the pilot for participating members?
- Do you believe this type of pilot could be relevant or useful for your organisation in the future?
- What aspects of the pilot made it more or less attractive to your context?

D. Identified Organisational Needs

- Even though you did not participate, has your organisation identified any capacity strengthening or institutional needs that could be addressed through similar initiatives?
- What kind of support would be most valuable to your organisation in the coming years?

E. Feedback on Design and Accessibility

- Based on what you know, were the design and implementation of the pilot appropriate and accessible for smaller or resource-constrained members?
- What suggestions would you have to improve the accessibility or relevance of future initiatives like this?

F. Role of the ACT Secretariat

- How could the ACT Secretariat better support members like yours to engage in future pilots or institutional strengthening efforts?
- What type of communication or outreach would make participation more feasible for your organisation?

G. Recommendations for Future Initiatives

- What changes or conditions would make participation more likely or beneficial for your organisation?

Section: Strategic Fit and Forward Planning

A. Current Practice & Challenges

- What due diligence processes have you undergone in the past 12–24 months?
- How do the current due diligence demands from different ACT International members affect your operations?
- Have you been asked to repeat similar due diligence processes for different ACT International members?

B. CHS and Quality Standards

- Do you apply the Core Humanitarian Standard (CHS) in your organisation/projects?
- Have you engaged in the CHS self-assessment process outside of the pilot project? If so, was it useful for improving your systems and access to funding?

C. Experience with ACT Processes

- What is your experience with ACT's own due diligence processes?
- Are these processes supportive of your organisation's growth and local leadership and how? If not, why not?

D. Capacity and Resource Needs

- What type of support (technical, financial, mentorship) do you need to strengthen your systems to meet due diligence standards?
- How do you prefer such support to be provided — by ACT Secretariat, ACT International members, external partners?

Miembros Internacionales de la Alianza ACT (En Ingles)

Section: Pilot Project Effectiveness

A. Awareness and Perception of the Pilot

- Were you informed about the pilot project and its objectives?
- What was your general impression of the pilot initiative and its relevance to the Alliance?
- Do you believe such initiatives add value to the broader ACT Alliance?

B. Engagement and Role

- Did your organisation play any role in the pilot (e.g. funding, technical support, peer learning)?
- If not, would you have been interested in being involved? In what capacity?
- How do you see the role of international members in supporting similar pilot initiatives?

C. Perceived Impact and Results

- From your perspective, what were the most important outcomes or learnings from the pilot?
- Do you think the pilot contributed meaningfully to strengthening national members' institutional capacities?

- What aspects of the pilot do you consider particularly successful or innovative?

D. Alignment with Broader Strategic Goals

- How well do you think the pilot aligns with ACT Alliance's strategic priorities, such as localisation, accountability, and mutual capacity sharing?
- Do you see this type of pilot as a pathway toward more equitable partnerships within the Alliance?

E. Support and Collaboration Opportunities

- What support (financial, technical, advocacy) could your organisation offer to strengthen national member capacities in future initiatives?
- Would your organisation be open to sharing due diligence information, tools, or resources with other members as part of a harmonised approach?

F. Reflections on Design and Scalability

- What could be improved in the design or implementation of future pilots to make them more inclusive, scalable, or impactful?
- Do you see value in expanding or institutionalising this type of initiative across the Alliance?

G. Recommendations for Future Phases

- What specific recommendations would you offer for improving future rounds or similar initiatives?
- How can the ACT Secretariat and international members collaborate more effectively to support national member capacity strengthening?

Section: Strategic Fit and Forward Planning

- What due diligence criteria do you currently use when channeling funds to ACT Alliance members?
- Do you or would you accept CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification) as a basis for reduced due diligence (passporting)? Why or why not?
- What are your key risks or compliance concerns when working with smaller/local members?
- Would you support a shared due diligence system that is aligned with CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification)? Why or why not?
- What would make a passporting due diligence system workable and trustworthy for you for the Alliance?
- Are you willing to invest in the capacity strengthening of local members? In what form?
- Are you willing to invest in capacity support to the Secretariat to support an alliance-wide system for due diligence and due diligence passporting? In what form?

Personal del Secretariado de la Alianza ACT (En Ingles)

Section: Pilot Project Effectiveness

A. Strategic Rationale and Design

- What was the main rationale behind launching this pilot project?
- To what extent did the design of the pilot reflect ACT Alliance's strategic goals (e.g. localisation, strengthening national members, harmonised due diligence)?
- What key factors or assumptions influenced the approach taken?

B. Implementation and Coordination

- What worked well in the coordination and implementation of the pilot at the Secretariat level?
- What challenges were encountered during the implementation, and how were they addressed?
- How effective was internal collaboration between departments or units involved in supporting the pilot?

C. Engagement and Participation

- How would you assess the level of engagement from participating national members?
- Were there any specific barriers to participation that the Secretariat observed or helped address?
- What strategies were used to ensure accessibility and inclusion, especially for smaller or lower-capacity members?

D. Outcomes and Learning

- From your perspective, what were the most significant results or learnings from the pilot?
- How has the pilot contributed to understanding the capacity needs of national members?
- Did any unexpected insights or needs emerge that could shape future programming?

E. Internal Reflection and Capacity

- What internal capacities or processes within the Secretariat supported or limited the pilot's success?
- What lessons has the Secretariat drawn from this pilot for future multi-member initiatives?
- Is there a need to strengthen specific areas internally (e.g. facilitation, monitoring, coordination) to better support such processes?

F. Alignment with CHS and Due Diligence

- How do you see the role of the pilot in informing or supporting a more harmonised approach to due diligence?
- Should ACT Alliance move toward a common framework or tool (e.g. based on CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification))? Why or why not?

G. Next Steps and Recommendations

- What would you recommend as next steps to consolidate the pilot's results?
- What would be needed (resources, structures, partnerships) to scale or institutionalise this type of initiative?
- How could the Secretariat strengthen its role in supporting member-led institutional development in the future?

Section: Strategic Fit and Forward Planning

Challenges and Gaps

- What barriers have you faced in trying to get broader ACT member buy-in for using CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification) as a basis for due diligence?
- What are the limitations of using CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification) for the Alliance's for due diligence purposes?
- Are there common areas of weakness that have emerged during the pilot that might impact the ability of members participating in the pilot to pass standard/typical donor due diligence requirements? What are they?

Integration and Passporting Across the Alliance

- In your view, what's needed to make due-diligence passporting work across diverse ACT members?
- What concerns, if any, have larger (donor) members raised about relying on CHS Verification Mechanism (self-assessment/certification) or passported due diligence from other members?
- What ACT-specific requirements would need to be included in a passporting tool that aren't already covered by the CHS?

Tool Development and Next Steps

- Based on the pilot, what features would a practical due diligence tool need to have to serve both donor and implementing members?
- Do you think a tiered or risk-based approach to due diligence (e.g. based on funding size or program risk) would be helpful?
- How should the Alliance ensure the quality, trust, and consistency of passported self-assessments? (e.g. peer review, third-party validation, digital platform?)

Capacity Strengthening and Equity

- How can the Secretariat or international members better support smaller/local members to strengthen their systems based on CHS or due diligence results?
- What has worked well (or not) in terms of sharing resources or technical expertise during the pilot?

Looking Forward

- What would success look like for you in the next 12–18 months regarding due diligence passporting within ACT?
- What support does the Secretariat need to take this initiative to scale (from members, leadership, donors).