

Marco de Medición del Desempeño de las Entidades Fiscalizadoras Superiores

Guía para la repetición de evaluaciones mediante el MMD-EFS

Marzo de 2021

Detalles de Contacto
Equipo de del MMD-EFS:
SAIPMF@idi.no



Contenidos

1	Antecedentes	3
2	Objetivo de esta guía	3
3	Principes clés en matière de réalisation d'une évaluation de CMP ISC	5
	Limitaciones	5
4	El proceso para la repetición de evaluaciones mediante el MMD-EFS	6
4.1	Etapa de planificación	6
4.2	Trabajo de campo y redacción de informes	7
4.3	Análisis y concluya el borrador del informe	8
4.4	Revisión independiente y medidas para garantizar la calidad de los hallazgos de la evaluación	8
5	¿Cómo comparar los resultados de dos evaluaciones mediante el MMD-EFS?	9
5.1	¿Qué es la variación del desempeño?	9
5.1.1	Categoría verde	10
5.1.2	Categoría amarilla	11
5.1.3	Categoría naranja	11
5.2	Comparación de resultados entre dos evaluaciones – tres pasos clave	12
5.2.1	Paso 1: Registrar las puntuaciones	12
5.2.2	Paso 2: Analizar la variación del desempeño	12
5.2.3	Paso 3: Registro de la variación del desempeño en el informe sobre desempeño del MMD-EFS	13
6	Reseña de los cambios principales con respecto a la versión 2016	13
6.1	Comparabilidad entre la versión 2016 y la versión piloto	13
6.2	Versión 2016 y versión 3.1	14
7	Apoyo de la IDI	14
Anexo 1:	Planillas de Excel que pueden utilizarse para registrar puntuaciones y analizar variaciones en el desempeño	15

ABREVIATURAS Y DEFINICIONES

Calibración	Método para la totalización de puntuaciones a nivel de dimensiones
IDI	Iniciativa de Desarrollo de la INTOSAI
IFPP (por sus siglas en inglés)	Marco de Pronunciamentos Profesionales de la INTOSAI
INTOSAI	Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores
ISSAI	Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores
VP	Versión Piloto del MMD-EFS
WGVBS (por sus siglas en inglés)	Grupo de Trabajo de la INTOSAI sobre el Valor y Beneficios de las EFS
ISC	Institution supérieure de contrôle des finances publiques
CMP ISC	Cadre de mesure de la performance des ISC
RP ISC	Rapport de performance des ISC
TdR	Termes de référence

1. Antecedentes

El Marco de Medición del Desempeño de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (MMD-EFS) fue desarrollado por el Grupo de Trabajo de la INTOSAI sobre el Valor y Beneficios de las EFS (WGVBS) tras una resolución adoptada durante el Congreso de la INTOSAI organizado en Sudáfrica en 2010. La versión 2016 de dicho marco, que es la más nueva, fue aprobada durante el XXII Congreso de la INTOSAI, organizado en Abu Dabi en diciembre de 2016.

El MMD-EFS brinda a las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) un marco integral y holístico para la evaluación voluntaria de su desempeño, tomando como referencia el Marco de Pronunciamientos Profesionales de la INTOSAI (IFPP) y otras buenas prácticas en materia de auditoría pública externa reconocidas internacionalmente. Se trata de una herramienta de aplicación voluntaria, no obligatoria, dirigida a la totalidad de la comunidad de la INTOSAI o partes de ella. El MMD-EFS es un instrumento excelente para comparar el desempeño de una entidad mediante la repetición de evaluaciones. Este marco consta de varios criterios e indicadores mensurables que posibilitan una evaluación objetiva del desempeño y su comparación a lo largo del tiempo.

Según las palabras de dos EFS que han realizado una repetición de la evaluación mediante el MMD-EFS:

Este marco consta de varios criterios e indicadores mensurables que posibilitan una evaluación objetiva del desempeño y su comparación a lo largo del tiempo.

"Nos hemos fortalecido en cuanto al logro de transparencia en el ámbito gubernamental y la promoción de la eficiencia en los servicios públicos, lo que genera ahorros que benefician a nuestra sociedad, y sirve para prevenir la corrupción."

Sra. Marta Acosta Zúñiga, Auditora General de Costa Rica

"La repetición de la evaluación mediante el MMD-EFS nos dio la seguridad de que los esfuerzos orientados al fortalecimiento de nuestro organismo han tenido efectos positivos. Pudimos observar con claridad la consecución de mejoras en áreas clave. Lo que es importante, los resultados nos han brindado una orientación clara acerca de las deficiencias de capacidad que aun deben resolverse de cara al futuro."

Equipo de evaluación interna de la Autoridad Real de Auditoría (RAA) de Bután

2. Objetivo de esta guía

El objetivo de esta guía es brindar a los equipos de evaluación orientación sobre el modo de repetir evaluaciones mediante el MMD-EFS, y comparar los resultados arrojados por dos evaluaciones para comprender las variaciones en el desempeño de una entidad. Presentaremos un abordaje general para la comparación de los resultados, que pueda aplicarse tanto cuando se hubiese usado la misma versión de dicho marco en ambas evaluaciones, como cuando se hubiesen usado versiones diferentes. Debe tenerse en cuenta que la repetición de evaluaciones mediante el MMD-EFS no debería realizarse con demasiada frecuencia. En general, consideramos que debería dejarse transcurrir un intervalo de entre 3 y 5 años entre ambas evaluaciones, dado que la concreción de los cambios toma tiempo. Son cada vez más las EFS que realizan una evaluación mediante el MMD-EFS hacia la finalización de su período de planificación estratégica para examinar la implementación de su plan estratégico en curso y aplicar la información emergente a su nuevo plan estratégico.

Otro objetivo de esta guía es mitigar los riesgos detectados al comparar los resultados de dos evaluaciones. Si esta comparación no se realiza correctamente, se corre el riesgo de extraer conclusiones erróneas respecto a la variación del desempeño de la entidad; por ejemplo, al comparar calificaciones (o puntuaciones) directamente cuando ello no es lo adecuado. Y aunque un cambio en la puntuación asignada a un indicador o dimensión puede denotar una variación del desempeño, no siempre es así. La comparación será más sencilla al contrastar

los resultados de dos evaluaciones utilizando la misma versión del marco. Luego, es posible comparar puntuaciones directamente, aplicando en todo momento el criterio profesional. Los riesgos serán más pronunciados al realizar comparaciones utilizando versiones diferentes. Esto implica que los evaluadores deben actuar con mayor cautela, puesto que, en muchos casos, una diferencia en las puntuaciones no indicará automáticamente un mejoramiento o empeoramiento en el desempeño de la EFS.

Cuando se trate de la reiteración de una evaluación, la metodología general deberá ser la misma que se aplica a cualquier otra evaluación. Esta guía se limita a cuestiones relacionadas específicamente con la repetición de evaluaciones utilizando el MMD-EFS, y el examen de la variación del desempeño. Para acceder a orientación general sobre el modo de realizar una evaluación mediante el MMD-EFS y comprender la metodología de este marco, remitimos a otra documentación orientativa, como el propio documento del marco, preguntas más frecuentes, y la guía para evaluadores.¹

Esta guía adopta un enfoque general, de utilidad para todos los evaluadores a cargo de la repetición de evaluaciones. Asimismo, contiene orientación específica para la repetición de aquellas evaluaciones en las que se utilizó la versión piloto en la primera oportunidad y la versión 2016 en la segunda. El Anexo 1 contiene una sinopsis detallada (o 'mapeo'), en un archivo separado de Excel (cuyo vínculo de acceso se indica en dicho anexo), de los indicadores, dimensiones y criterios de la versión 2016, con relación a los indicadores, dimensiones y criterios de la versión piloto del MMD-EFS. Hasta la fecha, fueron estas dos versiones las utilizadas en la mayoría de las evaluaciones realizadas. La siguiente tabla contiene una reseña de las evaluaciones en las que se han utilizado versiones diferentes del MMD-EFS.

Tabla 1: Número de evaluaciones en las que se han utilizado versiones diferentes del MMD-EFS²

Version de CMP ISC	Nombre d'évaluations
Versión 2016	29
Versión 3.2	2
Versión 3.1	9
Versión pilote	25
Versión 2.0	3

Esta guía se estructura de la siguiente forma:

- **El Capítulo 3** contiene los principios esenciales para la realización de evaluaciones mediante el MMD-EFS y aspectos específicos aplicables en el contexto de la repetición de evaluaciones.
- **El Capítulo 4** contiene orientación sobre el proceso vinculado con la repetición de evaluaciones.
- **El Capítulo 5** contiene orientación sobre el modo de comparar los resultados arrojados por dos evaluaciones mediante el MMD-EFS, independientemente de las versiones utilizadas.
- **El Capítulo 6** brinda una reseña acerca de: a) la comparabilidad entre la versión piloto y la versión 2016 del marco y b) la comparabilidad entre la versión 3.1 y la versión 2016 del marco.
- **El Capítulo 7** contiene una reseña del apoyo provisto por la IDI.
- **Annexe 1:** contiene los vínculos a dos planillas de Excel que pueden utilizarse para registrar las puntuaciones y analizar las variaciones del desempeño. La planilla de Excel 1 contiene una sinopsis (o 'mapeo') en detalle de los indicadores, dimensiones y criterios de la versión 2016 del MMD-EFS en relación con los indicadores, dimensiones y criterios de la versión piloto de este marco. La planilla de Excel 2 puede utilizarse para registrar y comparar las puntuaciones surgidas de una repetición de la evaluación en aquellos casos en que para ambas evaluaciones se utilice la versión 2016.

1 Esta documentación se encuentra disponible en el sitio Web de la IDI: <https://www.idi.no/work-streams/well-governed-sais/sai-pmf/resources>.

2 Las cifras se basan en datos a disposición de la IDI al 1° de noviembre de 2019. Se han incluido informes finalizados e informes que han alcanzado la etapa de revisión independiente. Las cifras podrían registrar variaciones leves.

3. Principios fundamentales para la realización de una evaluación mediante el MMD-EFS

Antes de entrar en detalles acerca del modo de realizar la repetición de una evaluación, conviene recapitular algunos de los principios fundamentales para la realización de una evaluación mediante el MMD-EFS, además de los aspectos específicos de dichos principios aplicables en el contexto de la repetición de evaluaciones.

La evaluación debe:



1. La evaluación debería **basarse en evidencias**. Las puntuaciones asociadas a criterios cumplidos o no cumplidos deben sustentarse en evidencias adecuadas. Esto se aplica de idéntico modo a la repetición de evaluaciones. Los evaluadores no deberían dar por sentado que los criterios continúan cumpliéndose solo porque en la evaluación anterior se los consideró cumplidos.
2. Debe actuarse con **objetividad**. Al repetirse una evaluación, existe un riesgo asociado a la expectativa de que el desempeño haya mejorado. Por ejemplo, cuando se sabe que la EFS ha implementado medidas para resolver las deficiencias de capacidad. Este no será siempre el caso. Son varios los motivos por los que las iniciativas de desarrollo de capacidades pueden no haber generado los resultados previstos. Los evaluadores deben recordar mantener la objetividad y fundamentar lo evaluado en evidencias adecuadas.
3. Debe adoptarse **un juicio profesional**. Como se mencionase previamente, una diferencia en la puntuación no significa que necesariamente ha de inferirse una variación del desempeño. Dado que toda evaluación supone la presencia de un elemento cualitativo, el juicio profesional debe aplicarse en todos los casos. Por ejemplo, pueden observarse variaciones del desempeño que el evaluador desea puntualizar pero que no se reflejan en una modificación de la puntuación. La necesidad de aplicar el criterio profesional es todavía más importante cuando se comparan los resultados de dos evaluaciones a las que se han aplicado versiones diferentes del marco.

Limitaciones

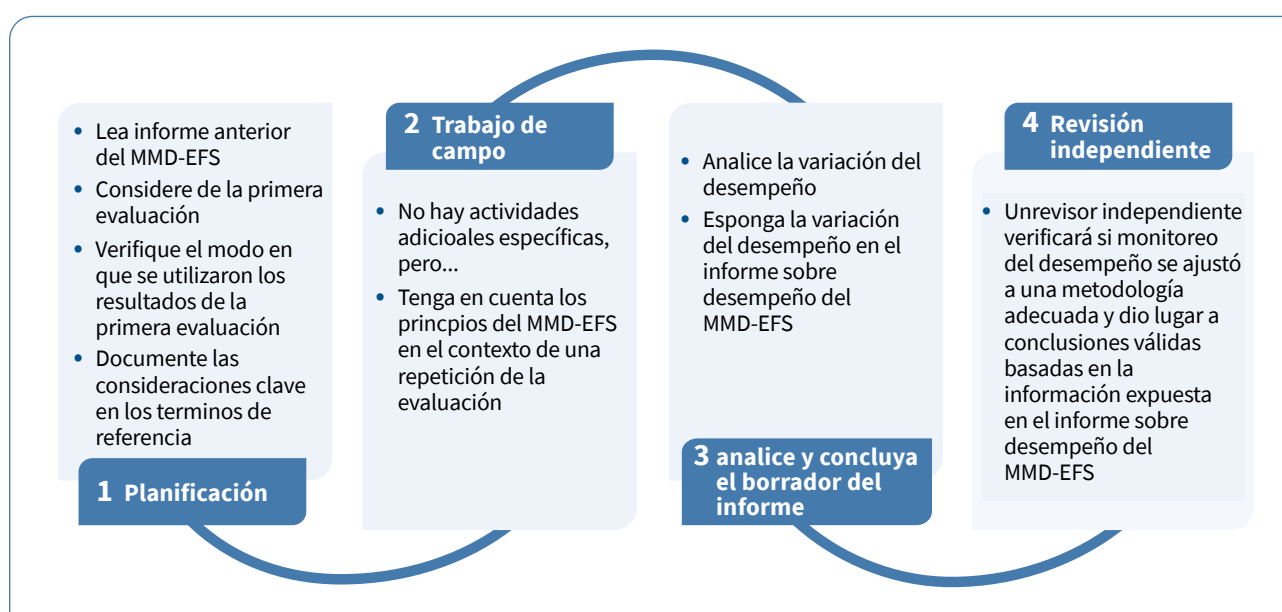
Debemos tener en cuenta que los resultados de la repetición de la evaluación mediante el MMD-EFS no posibilitará la realización de un análisis exhaustivo de los motivos por los que las iniciativas de desarrollo de capacidades han arrojado los resultados previstos, o no lo han hecho. Mediante la repetición de una evaluación, la EFS puede obtener un panorama general acerca del modo en que el desempeño ha variado, que podría utilizarse como base para un análisis adicional enderezado a identificar las causas fundamentales.

4. El proceso para la repetición de evaluaciones mediante el MMD-EFS

Existe un proceso ya establecido para realizar evaluaciones mediante el MMD-EFS que debería seguirse al repetir evaluaciones.

A continuación, expondremos algunas acciones específicas relacionadas con la repetición de evaluaciones que los equipos evaluadores deberían considerar durante las cuatro etapas principales de una evaluación mediante el MMD-EFS: 1) planificación, 2) trabajo de campo y 3) analice y concluya el borrador del informe, y 4) revisión independiente. En la Ilustración 1, a continuación, las tres primeras etapas comprenden las actividades que el equipo evaluador debería llevar adelante. La cuarta etapa incluye aquellas actividades de las que se ocupará un revisor independiente.

Ilustración 1: Actividades específicas relacionadas con la repetición de una



4.1 Etapa de planificación

Independientemente de la forma de realización de la evaluación, es decir, como autoevaluación, evaluación entre pares, o evaluación externa, la etapa de planificación es un paso fundamental en el que se sientan las bases para el resto de la evaluación mediante el MMD-EFS. El producto clave de esta etapa es el documento de Términos de Referencia (TdR), que constituye un acuerdo realizado entre el equipo de evaluación y el Titular de la EFS. Este documento contiene las decisiones fundamentales relacionadas con la evaluación, por ejemplo, su alcance, el cronograma de actividades y las responsabilidades correspondientes.

Es necesario que el Titular de la EFS se decida el propósito de la realización de una evaluación mediante el MMD-EFS. Y si examinar la variación del desempeño mediante la repetición de una evaluación es uno de los propósitos previstos, ello debe explicitarse en el documento de TdR.

Recomendamos que, durante la etapa de planificación, el equipo a cargo de la repetición de la evaluación realice las siguientes actividades:

- Leer el informe correspondiente a la evaluación previamente realizada mediante el MMD-EFS, para así comprender los resultados allí expuestos y lograr un conocimiento más profundo de la EFS.
- Los evaluadores también deberían considerar la calidad de la evaluación anterior. Si bien esto puede plantear dificultades, un elemento para tener en cuenta es determinar si se han aplicado mecanismos idóneos de gestión de la calidad en orden a garantizar la calidad de la evaluación.
 - ◆ ¿El informe, fue expuesto a una **revisión independiente**? Si así fuese, el informe emergente de la aplicación del MMD-EFS normalmente incluiría una declaración en la que se indique que se ha efectuado una revisión independiente. Es importante leer esta declaración, dado que en algunos casos se han emitido declaraciones con modificaciones. La formulación de una declaración con modificaciones implica que, en términos generales, se ha seguido la metodología del MMD-EFS, pero con algunas excepciones. Estas excepciones se expondrán dentro de la propia declaración.
 - ◆ ¿Se realizó un **control de calidad de los hechos**? Esto supondría que una persona que conoce bien la EFS, pero que no formó parte del equipo de evaluación de manera directa, examine los documentos de trabajo del equipo de evaluación para corroborar que el informe es fácticamente correcto. En la mayoría de los casos, esta tarea será llevada a cabo por una persona o un equipo de la EFS. En algunos informes, el capítulo sobre metodología incluye una descripción de las principales cuestiones observadas en este proceso y el modo en que fueron abordadas. Esto indica que se ha llevado a cabo un proceso exhaustivo.
 - ◆ En algunos casos, el informe de la evaluación mediante el MMD-EFS contiene una descripción de los integrantes **del equipo de evaluación** y sus competencias, lo que dará una indicación acerca de la calidad la labor realizada.

L'examen des questions susmentionnées et la lecture du rapport précédent permettront aux évaluateurs de savoir s'ils peuvent se fier aux résultats de l'évaluation précédente. Vous pouvez également consulter l'IDI à ce sujet, car l'IDI a une bonne vue d'ensemble des évaluations effectuées. La conclusion de cet examen devrait éclairer la décision prise par le Chef de l'ISC sur le but de l'évaluation et si la possibilité d'examiner le changement de performance est réalisable. Si la conclusion est que ce n'est pas réalisable, cette orientation n'est pas pertinente, et l'évaluation sera menée comme une première évaluation.

- Comprender cómo la EFS utilizó los resultados de la evaluación anterior mediante el MMD-EFS. ¿Se implementaron proyectos específicos destinados a resolver las deficiencias de capacidad detectadas a raíz de la anterior evaluación mediante el MMD-EFS? ¿Los resultados, se utilizaron como insumo del siguiente plan estratégico de la EFS?

4.2 Trabajo de campo y redacción de informes

Esta es la etapa en la que el equipo de evaluación recopila el conjunto de evidencias principales que fundamentarán la puntuación de los indicadores, las dimensiones y los criterios. En general, el método de recopilación de datos incluirá una revisión de documentos esenciales y una muestra de expedientes de auditoría, además de entrevistas con miembros claves del personal, etc. También se recomienda iniciar la redacción de partes del informe de desempeño del MMD-EFS, lo que incluye la elaboración del Capítulo 4, simultáneamente con la evaluación de los indicadores. La experiencia ha demostrado que esto, en muchos casos, posibilitará el logro de una mayor eficiencia en el proceso de evaluación.

No se prevén actividades adicionales en esta etapa, pero, nuevamente, corresponde hacer hincapié en la importancia de aplicar los principios fundamentales enunciados en el Capítulo 3. La puntuación de los criterios en función de su cumplimiento o falta de éste debería sustentarse en evidencias adecuadas, y los evaluadores deberían actuar con objetividad y criterio profesional.

4.3 Análisis y concluya el borrador del informe

Tanto en la etapa de trabajo de campo como de elaboración de informes siempre habrá un determinado nivel de análisis y redacción de informes. Pero, en la mayoría de los casos, la parte principal del análisis de los resultados del MMD-EFS tendrá lugar en esta etapa. Durante esta etapa de la evaluación, el equipo se ocupará de analizar y describir cómo la EFS se desempeña en el ejercicio de sus funciones básicas en términos de cobertura, calidad y resultados de las auditorías. Asimismo, explicitará este desempeño mediante un análisis de causas fundamentales, contextualizando las conclusiones en el entorno nacional y en el que la EFS opera.

En esta etapa, también se realizará la labor principal relacionada con el examen y análisis del desempeño, y la presentación de informes sobre su variación. Los pasos principales serán:

1. Utilizar las planillas de Excel, accesibles a través de los vínculos indicados en el Anexo 1, para, de ese modo, exponer los resultados de la evaluación a nivel de criterio, dimensión e indicador, tanto para la primera evaluación como para su repetición.
2. Analizar la variación del desempeño utilizando para ello los resultados de la evaluación registrados en las planillas de Excel como base. Recomendamos resumir y documentar el análisis en las propias planillas de Excel.
3. Registrar la variación del desempeño en el informe sobre desempeño elaborado a partir de la aplicación del MMD-EFS. Con este fin, se ha confeccionado una plantilla para la elaboración de informes vinculados con la repetición de evaluaciones mediante el MMD-EFS, que se encuentra disponible en el sitio web de la IDI.

El Capítulo 5 contiene detalles adicionales sobre el modo de llevar a cabo los tres pasos.

4.4 Revisión independiente y medidas para garantizar la calidad de los hallazgos de la evaluación

Garantizar la calidad y la objetividad de las evaluaciones es un requisito fundamental para elaborar un informe sobre el desempeño de la EFS en el que se describa la entidad y sus actividades, y que añada valor a los esfuerzos orientados al desarrollo realizados por ella. Por consiguiente, para cada evaluación individual deberían tomarse medidas que garanticen un producto de alta calidad.

Revisión independiente : se recomienda enfáticamente que todos los informes del MMD-EFS se sometan a una revisión independiente para corroborar su adhesión a la metodología de este marco. La IDI, en ejercicio de la conducción operativa del MMD-EFS, coordina la función de revisión independiente. Esto requiere que alguien independiente de la EFS o externo a ella y al equipo de evaluación, verifique que se ha actuado conforme a la metodología del MMD-EFS, lo que incluye corroborar que los indicadores y puntuaciones se han aplicado correctamente, que se basan en evidencias suficientes y adecuadas, y que tales elementos fundamentan un análisis cualitativo conducente a conclusiones válidas. Esto contribuye fuertemente a la credibilidad del informe y garantiza que la EFS sustente su labor ulterior en un informe basado en información correcta.

El revisor independiente también deberá corroborar que la comparación de resultados entre evaluaciones realizadas mediante MMD-EFS responda a una metodología idónea y conducente a conclusiones válidas.

Control de calidad : cuando un informe alcanza la etapa de revisión independiente, el revisor asume que el informe es fácticamente correcto. Esto implica que, antes de la etapa de revisión independiente, deberían implementarse varios niveles de control de calidad. Una solución recomendada es que el líder del equipo evaluador asuma la responsabilidad por el primer nivel de control de calidad durante la tarea de evaluación; asignándose el segundo nivel de control de calidad del borrador del informe a los gerentes o el personal de la EFS y/o, potencialmente, a una organización donante que no haya formado parte del equipo evaluador,

pero que conozca bien la entidad evaluada. Los mecanismos de control de calidad deberían abarcar la revisión de los documentos de trabajo, la labor realizada por el equipo, la supervisión, y el monitoreo de los progresos realizados.

Es importante asegurarse de que los mecanismos de control de calidad también abarquen la labor llevada a cabo en relación con la comparación de los resultados y el monitoreo del desempeño.

5. ¿Cómo comparar los resultados de dos evaluaciones mediante el MMD-EFS?

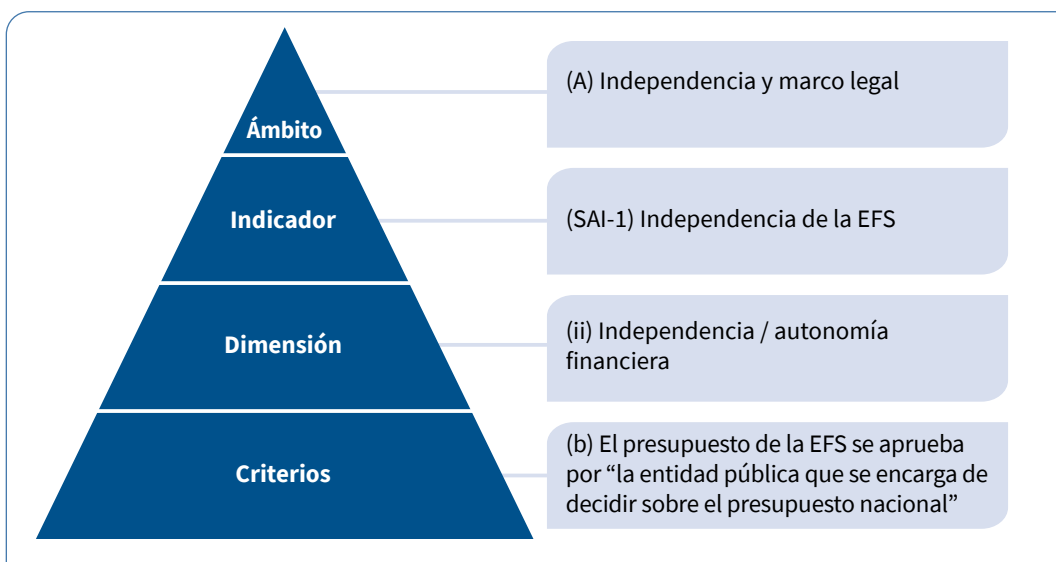
Para poder monitorear la variación del desempeño a lo largo del tiempo y comparar los resultados correspondientes, primero es importante comprender adecuadamente lo que dicha variación implica en el contexto de una repetición de la evaluación mediante el MMD-EFS y la metodología propia de este marco. En este capítulo, explicaremos en primer término a qué nos referimos cuando hablamos de variación del desempeño. Luego, brindaremos orientación más detallada sobre el modo de realizar los tres pasos principales correspondientes a la etapa de análisis y redacción de informes, como se describe en el Capítulo 4.3. Este enfoque permitirá a los equipos evaluadores extraer conclusiones válidas acerca del modo en que el desempeño de la EFS ha variado.

5.1 ¿Qué es la variación del desempeño?

El MMD-EFS prevé la asignación de calificaciones (o puntuaciones) sobre el desempeño en tres niveles: criterios, dimensiones e indicadores. Es la comparación de estas puntuaciones a lo largo del tiempo lo que facilita el análisis de la variación del desempeño registrada entre evaluaciones.

A los criterios individuales se les asigna una puntuación de ‘cumplido’ o ‘no cumplido’. Esto constituye la base para el cálculo de la puntuación numérica a nivel de dimensión e indicador, siguiendo las reglas específicas expuestas en el documento del MMD-EFS. Para la asignación de puntuaciones se utiliza una escala numérica de 0 a 4, en la que 0 es la puntuación más baja y 4 la más alta. Las puntuaciones de 0 a 4 reflejan el nivel de desarrollo en las diferentes áreas. La definición de los niveles de puntuación en sí no ha cambiado substancialmente entre versiones diferentes del MMD-EFS. Pero los requisitos subyacentes a la asignación de las diferentes puntuaciones a nivel de dimensiones e indicadores pueden haberse modificado.

Figura 2: Ilustración de los diferentes niveles de desempeño considerados previstos por el MMD-EFS



Al comparar dos versiones del MMD-EFS, surgen tres categorías principales de cambios que pueden haberse producido y de las que es importante estar al tanto:

1. Cambios en el contenido real de los criterios entre dos versiones del marco (el MMD-EFS), lo que implica que lo que se está evaluando mediante los indicadores, dimensiones y criterios es diferente.
- 2) Reestructuración de indicadores, dimensiones y criterios. Por ejemplo, en la versión piloto, para la evaluación de la cobertura de auditoría en los tres ejes principales (financiera, de cumplimiento y de desempeño), se recurrió a tres indicadores diferentes. En la versión 2016, la cobertura de auditoría en esos tres ejes y la cobertura del control judicial, se evalúan mediante un indicador.
- 3) Se ha producido una modificación en la calibración, lo que implica que las instrucciones para totalizar las puntuaciones a nivel de dimensión e indicador se han modificado.

La simplicidad en cuanto a la comparación de los resultados de dos evaluaciones mediante el MMD-EFS depende de la comparabilidad entre las versiones utilizadas para dichas evaluaciones. Para facilitar esta tarea, hemos establecido un código de tres colores (verde, amarillo y naranja) basado en el nivel de comparabilidad. Estos códigos de colores pueden asignarse a todos los criterios y dimensiones.

5.1.1 Categoría verde³

DEFINICIÓN:

No se han producido modificaciones en el contenido. Si a todos los criterios correspondientes a una dimensión se les asigna la categoría verde, por omisión, dicha dimensión será verde, y es posible realizar una comparación directa de las puntuaciones a nivel de dimensión. Si se utiliza la misma versión del MMD-EFS para ambas evaluaciones, a todos los criterios, dimensiones e indicadores se les asignará la categoría verde.

Ejemplo (utilizando la versión piloto para la primera evaluación y la versión 2016 para la repetición):

Versión 2016	Versión piloto
Indicador E 3, Dimensión (i): Contenido del plan estratégico	Indicador EFS-8, Dimensión (i): Contenido del plan estratégico

Como puede observarse, se han producido algunos cambios estructurales a raíz de los cuales el Indicador EFS-8, Dimensión (i) de la versión piloto corresponde al Indicador EFS-3, Dimensión (i) en la versión 2016. A pesar de estos cambios estructurales, todos los criterios correspondientes a esta dimensión se mantienen inalterados y se les asigna la categoría verde, por ende, la dimensión se ubica en esta categoría. Si los mismos criterios continuasen cumpliéndose en la repetición de la evaluación, es posible concluir que el desempeño se mantiene igual. Si en la repetición de la evaluación se cumplieren más criterios, es posible concluir que el desempeño ha mejorado. Y si en la repetición se cumplieren menos criterios, es posible concluir que el desempeño ha empeorado.

³ Pueden existir pequeños cambios en cuanto a la redacción, etc., pero los consideramos cambios menores que no tienen incidencia en lo que se está evaluando, lo que significa que puede realizarse una comparación directa.

5.1.2 Categoría amarilla

DEFINICIÓN:

Se han producido cambios más amplios. Ello puede deberse a cambios en la estructura, contenido y / o calibración. En muchos casos, algunos o la mayoría de los criterios dentro de una dimensión se definen como verdes. En tales casos, la dimensión - en su conjunto - tendrá la categoría amarilla. Ello implica que no es posible comparar directamente la puntuación a nivel de dimensión. Los criterios individuales dentro de la dimensión aún pueden ser comparables. Y se debe hacer una comparación cualitativa de las dimensiones definidas como amarillas, lo cual proporcionará información valiosa.

Ejemplo 1 (utilizando la versión piloto para la primera evaluación y la versión 2016 para la repetición):

Versión 2016	Versión piloto
Indicador EFS-16, Dimensión (iii): Evaluación de la evidencia de auditoría, obtención de conclusiones y elaboración de informes sobre las auditorías de cumplimiento.	Indicador EFS-14, Dimensión (iii): Evaluación de la evidencia de auditoría, obtención de conclusiones y elaboración de informes sobre las auditorías de cumplimiento.

Todos los criterios correspondientes a esta dimensión son idénticos y se les asigna la categoría verde, pero se ha producido una modificación en la calibración. No será posible comparar directamente la puntuación a nivel de dimensión. No obstante, sigue existiendo un alto grado de comparabilidad y debería efectuarse una comparación cualitativa.

Ejemplo 2 (utilizando la versión piloto para la primera evaluación y la versión 2016 para la repetición):

Versión 2016	Versión piloto
Indicador EFS-4, Dimensión (iii): Sistema de control de calidad	Indicador EFS-9, Dimensión (iii): Sistema de control de calidad

A varios de los criterios correspondientes a esta dimensión se les asigna la categoría verde. Pero el Criterio f) de la versión piloto se ha eliminado en la versión 2016, y se han producido modificaciones en la calibración. No será posible comparar directamente la puntuación a nivel de

dimensión, pero aún existe un alto grado de comparabilidad y debería realizarse una comparación cualitativa.

5.1.3 Categoría naranja

DEFINICIÓN:

Se han producido amplias modificaciones y es improbable que cualquier comparación entre las dos evaluaciones sea significativa. Téngase en cuenta que aún podría haber casos sobre los que se desee exponer información importante a nivel cualitativo.

Ejemplo (utilizando la versión piloto para la primera evaluación y la versión 2016 para la repetición):

Versión 2016	Versión piloto
Indicador EFS-18, Dimensión (i): Normas y políticas de control jurisdiccional	-

Esta es una nueva dimensión en la versión 2016 y, por lo tanto, es improbable que de la comparación surja información significativa alguna.

5.2 Comparación de resultados entre dos evaluaciones – tres pasos clave

5.2.1 Paso 1: Registrar las puntuaciones

Utilice las planillas de Excel. Los vínculos para acceder a esas planillas, en las que han de exponerse los resultados de la evaluación a nivel de criterio, dimensión e indicador, se encuentran en el Anexo 1 de esta guía. Es necesario proceder de este modo tanto para la primera evaluación como para su repetición. Los criterios y las dimensiones ya están codificados por colores en las planillas de Excel, sobre la base de nuestra sinopsis (o ‘mapeo’) del nivel de comparabilidad. El modo en que el desempeño ha variado se manifestará claramente cuando se haya registrado la información necesaria en las planillas de Excel:

1. **Planilla de Excel 1:** puede utilizarse para la repetición de evaluaciones cuando para la primera evaluación se hubiese aplicado la versión piloto del marco, y para la repetición, la versión 2016.
2. **Planilla de Excel 2:** puede utilizarse para la repetición de evaluaciones cuando en ambas evaluaciones se hubiese aplicado la versión 2016.

Si se repitiese una evaluación utilizando otras versiones del marco no previstas en las dos planillas de Excel, póngase en contacto con el equipo del MMD-EFS de la IDI para recibir orientación adicional.

5.2.2 Paso 2: Analizar la variación del desempeño

Analice el modo en que el desempeño ha variado sobre la base de los resultados de la evaluación registrados en las planillas de Excel (tal como se menciona en el Paso 1). También recomendamos que en el mismo archivo de Excel documente su análisis de alto nivel sobre las dimensiones e indicadores.

La codificación por colores de los criterios y dimensiones ayudará al equipo evaluador a decidir en qué casos es posible comparar directamente puntuaciones numéricas a nivel de dimensión, y en qué casos debería realizarse una comparación cualitativa.

Identificación de variaciones en el desempeño no reflejadas en una modificación de la puntuación a nivel de dimensión:

Les évaluateurs doivent appliquer un jugement professionnel pour consigner les aspects importants qui ne sont pas reflétés dans un changement de la note de la dimension.

Ejemplo (utilizando la versión piloto para la primera evaluación, y la versión 2016 para la repetición):

Versión 2016	Versión 2016
Indicador EFS-17, Dimensión (i): Presentación oportuna de los resultados de la auditoría de cumplimiento	Indicador EFS-2, Dimensión (i): Presentación oportuna de los resultados de la auditoría de cumplimiento

A esta dimensión se le asigna la categoría verde, lo que significa que es posible realizar una comparación directa de la puntuación a nivel de dimensión. Obsérvese que podría realizarse una mejora en cuanto a la oportunidad de la presentación de los resultados de las auditorías de cumplimiento de la EFS ante la autoridad competente, con una

reducción de 8 a 7 meses a partir de la finalización año (cuando no existiese un plazo legalmente estipulado). En este caso, a la EFS se le asignará la puntuación de 2 para la dimensión en cuestión, pero el desempeño ha mejorado.

5.2.3 Paso 3: Registro de la variación del desempeño en el informe sobre desempeño del MMD-EFS

El análisis realizado y documentado conforme al Paso 2 se utilizará ahora como base para exponer la variación del desempeño en el informe sobre desempeño del MMD-EFS.⁴ En la plantilla correspondiente se brinda orientación específica. La información sobre la variación del desempeño debería exponerse en los siguientes capítulos del informe sobre desempeño del MMD-EFS:

- Anexo 2a y 2b: debería incluirse un resumen de alto nivel por dimensión e indicador.
 - ◆ Utilice el Anexo 2a cuando para la primera evaluación se hubiese aplicado la versión piloto del MMD-EFS y para la repetición de la evaluación, la versión 2016 de dicho marco.
 - ◆ Utilice el Anexo 2b si se hubiese aplicado la versión 2016 del MMD-EFS tanto para la primera evaluación como para la repetición.
- Sección c) *Hallazgos y observaciones clave sobre el desempeño e impacto de la EFS*: en la Sección (i) *Evaluación integrada del desempeño de la EFS*, debería incluirse una descripción de los hallazgos clave surgidos de la evaluación anterior, lo que la EFS hizo para abordar tales hallazgos, y cómo ello se refleja en la nueva evaluación en términos de mejoras en el desempeño. En la Sección (ii) *Valor y beneficios de las EFS*, debería incluirse una descripción del modo en que esto ha influido en la capacidad de las EFS de contribuir al logro de cambios positivos en el entorno externo de la entidad.
- Los aspectos menores relacionados con la realización de una repetición de la evaluación deberían incluirse en la Introducción y en el Capítulo 1: Metodología de evaluación.
- Capítulo 3: no prevemos incluir nada específicamente relacionado con la realización de una repetición de la evaluación. Obsérvese que, para este capítulo, es sumamente probable que usted pueda reutilizar información del primer informe sobre el desempeño del MMD-EFS, pero será necesario asegurarse de que toda la información conserve su relevancia.
- Capítulo 4: debería redactarse como una evaluación estándar mediante al MMD-EFS. No es necesario que los evaluadores incluyan nada específico relacionado con la repetición de una evaluación y el monitoreo del desempeño.

6. Reseña de los cambios principales con respecto a la versión 2016

En esta sección se aborda brevemente la comparabilidad entre versiones diferentes del MMD-EFS con relación a la versión 2016.

6.1 Comparabilidad entre la versión 2016 y la versión piloto

Se han producido cambios en los contenidos, la calibración y la estructura respecto a la mayoría de los indicadores y dimensiones. En la mayor parte de los casos, no es posible efectuar comparaciones directas entre puntuaciones. Cuando existe esta imposibilidad, la mayoría de los indicadores y dimensiones pueden someterse a un análisis cualitativo substancial.

⁴ El sitio web de la IDI contiene una plantilla para la elaboración de informes vinculados con la repetición de evaluaciones mediante el MMD-EFS: <https://www.idi.no/work-streams/well-governed-sais/sai-pmf/resources>

Los cambios principales son:

- Una reducción de 7 a 6 dominios. Los indicadores en el anterior Dominio A *Resultados de la EFS*, se han trasladado al nuevo Dominio C sobre *Normas y calidad de la auditoría*, vinculando más estrechamente la labor de auditoría y sus productos. El nuevo Dominio B sobre *Gobernanza interna y ética* apunta a medir los procesos y sistemas organizacionales de la EFS a un nivel más holístico. Esto conlleva algunos agregados, y el traslado a un nuevo dominio de algunos indicadores y dimensiones de otros dominios.
- Se realizaron amplias mejoras en los indicadores jurisdiccionales.
- Se abordaron en la mayor medida posible todos los problemas relacionados con las escalas de calibración, criterios, puntuaciones, superposiciones o coherencia.

6.2 Versión 2016 y versión 3.1

La mayoría de los cambios enumerados en la Sección 6.1 se reflejaron en las versiones 3.1 y 3.2 del marco. Esto implica que la versión 2016 se elaboró con cambios mínimos respecto a dichas versiones. A continuación, se presenta un resumen de las principales modificaciones entre la versión 2016 y la versión 3.1

- La dimensión referida a la existencia de un mecanismo para realizar un seguimiento de los resultados de las auditorías fue eliminada del indicador EFS-7 y se fusionó con los indicadores del Dominio C.
- Se realizaron amplias modificaciones en los indicadores EFS-18 – EFS-20 para armonizar la estructura de dichos indicadores con la estructura de las disciplinas de auditoría. Como una dimensión adicional correspondiente al indicador EFS-8, se agregó una dimensión sobre el alcance del control jurisdiccional (solamente relevante para las EFS con funciones jurisdiccionales).
- El Dominio A sobre la Independencia y marco legal de las EFS se modificó levemente para ajustarse correctamente al contexto de las EFS con modelos diferentes.
- Todos los problemas técnicos relacionados con criterios, referencias y puntuaciones surgidos de comentarios y sugerencias recibidos, y observados a través de la aplicación piloto de la versión 3.1 fueron corregidos en la medida pertinente.

7. Apoyo de la IDI

Hacia el futuro, la frecuencia de la repetición de evaluaciones para comparar desempeños aumentará. El equipo del MMD-EFS de la IDI se sentirá complacido de brindar su apoyo. La asistencia que la IDI está en condiciones de prestar incluye:

- ✓ Sesiones orientativas individuales.
- ✓ Capacitaciones regulares sobre el MMD-EFS que también pueden incluir un componente sobre la repetición de evaluaciones.
- ✓ Apoyo general a evaluadores/para cuestiones ad hoc.
- ✓ Revisión independiente de los Términos de Referencia, incluyendo consultas sobre la confiabilidad de evaluaciones realizadas previamente mediante el MMD-EFS (remitirse a la Sección 4.1).
- ✓ Revisión independiente del Informe de Desempeño del MMD-EFS.

Puede contactarse con el equipo del MMD-EFS de la IDI mediante la siguiente dirección de correo electrónico: SAIPMF@idi.no

Anexo 1: Planillas de Excel que pueden utilizarse para registrar puntuaciones y analizar variaciones en el desempeño

En este anexo encontrará los vínculos a dos planillas de Excel cuya función es registrar los resultados de la evaluación. Ellas le permitirán comparar los resultados y monitorear la variación del desempeño de una manera simple. Se han confeccionado dos planillas de Excel:

1. **Planilla de Excel 1:** puede usarse para repetir evaluaciones cuando en la primera evaluación se hubiese utilizado la versión piloto, y en la repetición, la versión 2016. Este archivo permite realizar un seguimiento detallado entre indicadores, dimensiones y criterios de la versión piloto y sus pares en la versión 2016.

Aquí se indica el vínculo: [SAI PMF Website - Resources](#)

2. **Planilla de Excel 2:** puede utilizarse para la repetición de evaluaciones cuando en ambas ocasiones se hubiese utilizado la versión 2016.

Aquí se indica el vínculo: [SAI PMF Website - Resources](#)

Las hojas de trabajo en árabe, francés y español se pueden encontrar en el sitio web de la IDI en la sección Repetir la evaluación del MMD de la EFS: orientación y herramientas.

¡NOTA! Si se repitiesen evaluaciones mediante otras versiones del marco no previstas en las planillas de Excel, contáctese con el equipo del MMD-EFS de la IDI para obtener orientación adicional.



El equipo MMD-EFS de la IDI puede ser
contactado por correo electrónico: saipmf@idi.no