1. OBJETIVO

El objetivo de este procedimiento es dar las directrices para la selección, determinación y evaluación de competencias del equipo auditor y miembros de comité que afectan la competencia de las actividades del Organismo de Certificación de BASC Bogotá - Colombia.

2. ALCANCE

El procedimiento aplica desde la selección y determinación de competencias del equipo auditor y miembros de comité que afectan la calidad y seguridad del servicio, y termina con la evaluación de los mismos y la toma de Acciones.

3. DEFINICIONES

3.1. COMPETENCIA: Capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de lograr los resultados previstos.

3.2. ACTITUD: Estado de disposición de ánimo del ser humano

3.3. APTITUD: Condición idónea y hábil de una persona para asumir responsabilidades

3.4. REQUERIMIENTO: Solicitud

3.5. MANUAL DE FUNCIONES Y CARGOS: Documento en el que se establecen los lineamientos de identificación, , responsabilidades, autoridad, y los demás pertinentes para cada cargo dentro del organigrama del Organismo de Certificación de BASC Bogotá - Colombia.

3.6. HABILIDAD O DESTREZA: Cualidades físicas y / o mentales que debe poseer una persona para asumir determinadas responsabilidades.

3.7. VINCULACIÓN: Conjunto de actividades legales y propias de una organización que le permiten a una persona relacionarse laboralmente con una empresa.

3.8. CONVENIO: Pacto, tratado entre dos o más personas, entes u organizaciones.

3.9. EDUCACIÓN: Desarrollo de las facultades intelectuales de una persona.

3.10. FORMACIÓN: Desarrollo y perfeccionamiento de las facultades intelectuales y capacidades de una persona.

3.11. EXPERIENCIA: Tiempo de practica en una labor o asumiendo determinadas responsabilidades.

3.12. PERFIL DEL CARGO: Documento que permite identificar los requisitos mínimos de un cargo en cuanto a educación, experiencia, formación y habilidades.

3.13. PROVEEDOR: Organización que proporciona un producto o servicio.

COPIA NO CONTROLADA

4. CONDICIONES GENERALES

5. RESPONSABLE

El responsable de la selección, determinación y evaluación de las competencias del equipo auditor, es el Director de Operaciones.

El responsable de la selección, determinación y evaluación de las competencias de los miembros de comités, es la Dirección Ejecutiva.

Director de Operaciones: Responsable de seleccionar, contratar, realizar inducción, evaluar el desempeño del personal a su cargo.

Director Ejecutivo: Responsable de seleccionar, contratar, realizar inducción, evaluar el desempeño del personal a su cargo y miembros de comité.

Directora del Centro de Entrenamiento: Responsable de velar por el cumplimiento del Plan de Formación y Capacitación del Personal, dentro de los parámetros del sistema de gestión de la Norma ISO/IEC 17021-1.2015.

Coordinador SIG: Responsable de mantener registros actualizados de auditores, expertos técnicos y miembros de comité, incluyendo todas las calificaciones pertinentes, formación, experiencia, afiliaciones, estatus profesional, competencia y cualquier servicio de consultoría, servicios de formación, auditoria interna y pre-auditoria.

6. DESARROLLO

6.1. SELECCIÓN

6. 1. 1. IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL

Si se requiere incorporar una nueva persona al Equipo de Auditores o Expertos Técnicos, el Director de Operaciones se remite al Perfil del Auditor y Experto Técnico dentro de la Matriz de Perfiles de Cargo, por lo tanto se busca que los integrantes reúnan las características ahí contempladas, que fueron tomadas de los Anexos D de la Norma ISO/IEC 17021-1.2015 en cuanto a habilidades y el Anexo C de la Norma ISO 28003 aplicables a los auditores y a otras personas con participación en el proceso de auditoría y certificación, incluyendo:

. Conocimiento del sector de negocio del cliente y conocimiento de los productos, los procesos y la organización del cliente.

6. 1. 2. CONVOCATORIA

Se procede a realizar convocatoria teniendo en cuenta el perfil del cargo descrito en la Matriz de Perfiles de Cargo, este reclutamiento se realiza mediante referidos, por solicitud de personas que obtienen resultados sobresalientes en la formación suministrada por el Centro de Entrenamiento del Capitulo o la publicación de la oferta de trabajo en página de internet en ésta se establece el plazo para envío de hojas de vida y los datos para que los aspirantes puedan comunicarse.
Para la selección de los miembros de comité se toma en consideración lo estipulado en el RG-PRO-002 Procedimiento Gestión de Comités.

6. 1. 3. PRESELECCIÓN

Se realiza pre selección de candidatos con base en las hojas de vida según la información detallada en cuanto a atributos personales, conocimiento, formación, educación, experiencia y habilidades, el cargo vacante según el perfil establecido.

Se enviará el Formato Estudio conflicto de interés GH-FOR-011 el cual se tendrá en cuenta para continuar con el proceso.

6. 1. 4. VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS

Se realiza verificación de Referencias personales y laborales, con la información registrada en la Hoja de Vida, se contacta el Jefe directo para realizar una retroalimentación sobre los conocimientos y habilidades demostradas en el periodo laborado, Esta Información se registra en el Formato Verificación de Referencias GH-FOR-002.

Adicional a lo anterior se realiza una verificación de antecedentes de la procuraduría, contraloría y por medo del Lexis Nexis u otras herramientas disponibles para consulta de antecedentes.

El Organismo de Certificación BASC Bogotá - Colombia no vinculará a personas, que al verificar los antecedentes, se establezca que tienen o han tenido antecedentes judiciales o vínculos con organismos al margen de la ley.

La Verificación de antecedentes se realiza una vez al año para actualizar la información del personal vinculado.

COPIA NO CONTROLADA

6. 1. 5. ENTREVISTA CON EL DIRECTOR DE OPERACIONES

Seguido a esto la Dirección de Operaciones realiza una entrevista en donde se profundiza sobre las características y habilidades generales del candidato, indaga sobre sus aspiraciones y proyectos del mismo, entra al detalle de la información pevista en la Hoja de Vida y la experiencia laboral anterior en cuanto a los conocimientos y habilidades. Esto se registra en el Formato Entrevista de Selección GH-FOR-013, en donde se emite un concepto respecto a su apariencia física, facilidad de expresión y puntualidad.

6. 1. 6. ENTREVISTA CON EL DIRECTOR EJECUTIVO

En esta etapa teniendo como soporte la información suministrada en la entrevista inicial, se indaga sobre aspiraciones del candidato y se profundiza sobre sus características y habilidades, para emitir un concepto.

6. 1. 7. PRUEBAS PSICOTECNICAS

El organismo de Certificación BASC Bogotá - Colombia evalúa a los candidatos por medio de pruebas psicotécnicas a través de su interacción en actividades lúdicas de grupo, entrevista psicológica y por competencias, y pruebas de personalidad, las competencias evaluadas son liderazgo, orientación al cliente y relaciones interpersonales, orientación a resultados y comunicación.

6. 1. 8. PRUEBA EN PRÁCTICA DE AUDITORIA

Se observa al candidato desempeñar funciones específicas de la actividad de auditoria, en donde se podrán en práctica los conocimientos y habilidades para conseguir un resultado deseado; en el caso de los Auditores se selecciona un evaluador competente que observara el auditor realizando una auditoria real, de esta práctica se obtienen dos evaluaciones, la 1) Evaluación de Auditoria de práctica y la 2) la Evaluación de Competencias según la información del perfil de cargo definido para el tipo de auditor.

En reemplazo de lo anterior, se podrá llevar a cabo un ejercicio simulado de auditoría, con un evaluador experto en Sistemas de Gestión, diligenciando la misma información mencionada de desempeño del auditor en proceso de incorporación.

Esta información es tomada en consideración más adelante del proceso para determinar el Nivel de Competencia de los Auditores.
Los expertos técnicos no realizan esta práctica.

6. 1. 9. ENTRENAMIENTO

Dentro de la selección de proveedor del servicio de Auditoría y Expertos Técnicos se hace un entrenamiento del Procedimiento del Proceso de Certificación del Organismo de Certificación de BASC Bogotá - Colombia para que conozcan el proceso de auditoría, los requisitos de la certificación y otras requisitos pertinentes, se mide el aprendizaje obtenido del proceso de certificación, en temas relacionados las Normas Vigentes ISO 28000.

Teniendo en cuenta la prueba de auditoría de práctica del numeral 5.1.8 y el resultado de las evaluaciones de

. Evaluación Cadena de Suministros y Norma NTC ISO 28000, cuando el auditor se califica para estas normas.
. Evaluación Competencias Anexo D de la norma ISO 28003.
. Evaluación de conocimientos de acuerdo con lo descrito en los perfiles de cargo de los auditores en las diferentes normas de sistemas de gestión aplicables.
. Evaluación Práctica de Auditoria IN SITU: para esta se requiere de un evaluador competente que observará al auditor realizando una auditoria real o simulada.
. Evaluación Conocimiento Procedimiento de Gestión Proceso Auditoria de Tercera Parte y Proceso de Certificación de BASC Bogotá - Colombia.

Se determina el Nivel de Competencia de los Auditores, esta evaluación reúne los 4 criterios y nos arroja un desempeño promedio, el evaluador califica al evaluado en la siguiente escala

INSUFICIENTE	Menor que 50%
NECESIDAD DE MEJORAR	De 50% a 69%
SATISFACTORIO	De 70% a 89%
SOBRESALIENTE	De 90% a 100%

Si el Auditor en esta evaluación obtiene una calificación inferior a 69%. No debe ser considerado para integrar el equipo de BASC Bogotá - Colombia.

NOTA: Auditor que no reciba la respectiva Formación en Cadena de Suministros y Norma ISO 28000, no puede ser designado para integrar un equipo Auditor ISO 28000.

Para los expertos técnicos se toma en consideración el Nivel de Competencia relacionado con sus conocimientos y experiencia en el área técnica donde se requiera, además se toma a consideración la Evaluación en Cadena de Suministros cuando aplique y la Evaluación Conocimiento Procedimiento Proceso de Certificación de BASC Bogotá - Colombia, en las cuales deberá obtener una calificación superior al 8,5.

COPIA NO CONTROLADA

6. 1. 10. PRUEBAS DE SEGURIDAD

Superadas las etapas anteriores se programa la Visita Domiciliaria con la firma destinada para tal fin, para que se descarte cualquier situación que amenace la imparcialidad, esta visita tiene como finalidad obtener, verificar y ampliar información del candidato en su domicilio, estudiar y observar el ambiente social y familiar en que está inmerso para la emisión de un concepto. (Única vez).

6. 1. 11. VALORACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE COMPETENCIA

El Proceso para determinación de criterios de competencia de los miembros del personal involucrado en la gestión y realización de las auditorías y otras actividades de certificación se desarrolla de la siguiente manera:

1. Con base en el organigrama general preestablecido para BASC Bogotá - Colombia, se elabora una estructura específica para dar cumplimiento a los cargos y funciones que requiere la NTC-ISO/IEC 17021-1:2015 y otros requisitos aplicables. Descritos en el DE-DIN-004 ORGANIGRAMA ORGANISMO DE CERTIFICACIÓN.

2. Se elabora el respectivo manual de funciones y responsabilidades GH-MAN-001 cuyo objetivo es Representación y cumplimiento de los deberes y obligaciones adquiridas por el capítulo interna y externamente, con la asamblea general, Junta Directiva, Comités, Clientes, terceros, otros capítulos, Entidades Gubernamentales de orden nacional o internacional.

3. Se definen los perfiles de cargo en la matriz de perfiles de cargo GH-FOR-0012 donde se describen los criterios relacionados a educación, formación, experiencia y habilidades requeridos para cada cargo con las evidencias requeridas para dar cumplimiento a cada criterio establecido que requiere la NTC-ISO/IEC 17021-1:2015 y otros requisitos aplicables.

4. Se aplica el GO-PRO-005 PROCEDIMIENTO SELECCIÓN, DETERMINACION Y EVALUACION DE COMPETENCIAS EQUIPO AUDITOR Y MIEMBROS DE COMITÉ cuyo objetivo es dar las directrices para la selección, determinación y evaluación de competencias del equipo auditor y miembros de comité que afectan la competencia de las actividades del Organismo de Certificación de BASC Bogotá - Colombia. y el GH-PRO-001 PROCEDIMIENTO DETERMINACION, EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE CRITERIOS DE COMPETENCIA PERSONAL cuyo objetivo es asegurar que el personal de BASC Bogotá - Colombia tiene la competencia para desarrollar las actividades a su cargo.

Documentos relacionados adicionales, salidas del proceso:

. GO-FOR-028 - Formato Matriz de Competencias Equipo Auditor.
. GO-FOR-031 Matriz Clasificación Sectorial.
. Registros de evidencias - Hojas de vidas, registros de formación, registros de experiencia, pruebas psicotécnicas, estudio de seguridad, carné, entre otros según aplique.

Terminando el proceso de selección, se establece el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para la actividad, para ello se tienen en cuenta las evidencias que

se deben presentar en cada criterio establecido para Educación, formación, experiencia y habilidades contemplados en la matriz de perfiles de cargo GH-FOR-0012, adicionalmente se realiza la valoración de los requisitos en términos de Educación, formación, experiencia y habilidades, contenidos en el perfil de competencia de los auditores, del Formato Evaluación Criterios de Competencia GO-FOR-021.

Para los Expertos Técnicos la calificación de las habilidades corresponderá a las evidenciadas demostradas en la entrevista, la verificación de referencias y las pruebas psicotécnicas.

6. 1. 12. EJECUCIÓN DEL PROCESO POR UN EXTERNO

Las actividades descritas en el capítulo 6.1, diferentes a las que son realizadas expresamente por el director ejecutivo y el director de operaciones, podrán ser realizadas por un organismo que opere bajo las directrices de la norma ISO/IEC 17024, quien deberá establecer un esquema de certificación acorde con los requisitos de este procedimiento y deberá entregar informe completo de cada parte de la evaluación.

6.2. CONTRATACIÓN

La contratación individual de auditores o expertos técnicos no se constituye en una contratación interna.

Según el Nivel de Competencia y las necesidades de BASC Bogotá - Colombia, se buscará contratar a las personas con los puntajes más altos y con ellos mismos, se definen las debilidades referentes a requisitos y las necesidades de formación frente a la actividad a desarrollar.

Se informa a los aspirantes la decisión y se solicitan los registros de las competencias (formación, experiencia, status profesional y demás soporte de las competencias), los cuales deben cumplir con lo establecido en la Matriz de Perfiles de Cargo, se archivan las hojas de vida con los respectivos soportes, en la base de datos de personal.

Con la información obtenida de la Hoja de Vida y los soportes de su experiencia como Auditor , Auditor Líder o Experto Técnico, la entrevista, la verificación de los datos suministrados y haciendo uso del GO-FOR-028 - Formato Matriz de Competencias Equipo Auditor y la experiencia como auditor registrada por medio del GO-FOR-031 Formato Matriz de Clasificación Sectorial.

Se realiza la clasificación sectorial de la persona seleccionada, según los sectores determinados (áreas técnicas):

COPIA NO CONTROLADA

ÁREAS TÉCNICAS PARA ISO 28000:

1. Agente de Carga.
2. Transportador.
3. Vigilancia
4. Agentes Aduanales.
5. Manufacturero.
6. Almacén General de Deposito.
7. Exportador.
8. Floricultor.
9. Agente Marítimo.
10. Operador Aeroportuario.
11. Patio Contenedores.
12. Zona Franca.
13. Agente de Carga Aérea.
14. Courriers.
15. Importador.
16. Servicios de Comida a Bordo.

ÁREA TÉCNICA PARA ISO 37001:

1. Empresas privadas.
2. Empresas del Gobierno.

ÁREA TÉCNICA PARA ISO 9001:

No.	ÁREA TÉCNICA PARA ISO 9001	CÓDIGOS IAF
B1	Transporte de carga	31
B2	Otros servicios complementarios al transporte	31
B3	Servicios aduaneros	31
B4	Actividades comerciales	29
B5	Servicios de security	34, 35
B6	Servicios de empleo temporal y otras actividades asociadas a la contratación de personas	35
B7	Producción agrícola, forestal y de pesca	1
B8	Productos alimenticios y otros para el consumo humano, incluyendo servicios complementarios.	3, 30
B9	Industria textil y del cuero.	4, 5
B10	Productos de madera, papel, plástico, caucho, vidrio y cerámicos.	6, 7, 14, 15, 23
B11	Publicidad, fotografía y servicios relacionados	8
B12	Productos químicos	12
B13	Industria farmacéutica	13
B14	Industria metalúrgica y de autopartes	17
B15	Producción y mantenimiento de equipos y máquinas industriales y vehículos	18, 22, 29
B16	Producción y mantenimiento de equipos eléctricos, ópticos y de medición	19
B17	Industria aeroespacial	21
B18	Reciclaje y actividades ambientales	24
B19	Construcción	28
B20	Hoteles	30
B21	Servicios asociados a la comunicación y sus tecnologías	31, 33
B22	Servicios financieros	32
B23	Servicios inmobiliarios, propiedad horizontal y asociados.	32
B24	Gestión empresarial	34
B25	Administración pública	36
B26	Servicios de educación	37

Esta clasificación obedece a la experiencia demostrada en Horas de Auditoria y formación específica para cada uno de los sectores, esta información es recopilada y analizada por BASC Bogotá - Colombia por sus bases de datos y software de información SIBASC, en caso de ser un auditor o experto técnico se solicitarán las respectivas certificaciones.

Un auditor o experto técnico puede demostrar competencia en varios sectores si cumple el mínimo de horas requerido por sector.

Dentro de la Matriz de Clasificación Sectorial se toman en cuenta los miembros del Comité de Certificación compuesto por Auditores, Expertos Técnicos y la Dirección Operativa.

Presentados todos los documentos requeridos por BASC Bogotá - Colombia, se autoriza formalmente a los auditores que se emplean para la actividad de certificación a través de la firma del formato GF-FOR-001 - Convenio Auditor Líder y BASC Bogotá - Colombia, en este se define el objeto de la contratación, es decir las actividades específicas para las cuales se realiza la contratación de los Auditores Internacionales, este acuerdo contiene aspectos relativos a la confidencialidad y a la independencia; adicional se entregara la credencial la cual lo identifica como auditor de certificación BASC Bogotá - Colombia.

COPIA NO CONTROLADA

Adicional a lo anterior se le presenta a la persona los compromisos que adquiere con la vinculación al Organismo y se los explica:

. RG-POL-001 - Código de Confidencialidad, Ética y Conducta
. RG-POL-002 - Declaración de Independencia, Integridad e Imparcialidad
. RG-FOR-004 - Compromiso Ético

Las acciones disciplinarias del OEC.

Estos son conocidos y acogidos por quienes laboran y participan en actividades de certificación.

Se ingresa en la base de datos del personal vinculado al Organismo de Certificación de BASC Bogotá - Colombia registrado en el Formato Listado de Personal GH-FOR-003, en el cual se incluye los integrantes de los comités y personal que puede requerirse dado su experiencia, con el propósito de mantener actualizada la información del personal, se solicitará la actualización de hojas de vida una vez al año, relacionando formación y capacitación tomada, así como consultorías recientes realizadas para mantener vigente y actualizado las carpetas y por ende el Listado de Personal disponible.

Para el caso de los Auditores se hace entrega de Carné de identificación que los acredita como auditores Lideres en Sistemas de Gestión, estos contienen su fotografía, nombres completos, nombre y logo del organismo de certificación y una marca y características que evite la alteración y falsificación.

Para renovar la credencial entregada a los auditores se toma a consideración el desempeño, el mantenimiento de las competencias y participación en las actividades propuestas por BASC Bogotá - Colombia, esta renovación se realizará dentro del primer trimestre de cada año.

El personal en el momento de ser vinculado para determinada actividad se acoge al Procedimiento para Determinación, Evaluación y Seguimiento de Criterios de Competencia del Personal y Procedimiento para Selección, Evaluación y Re-evaluación de Proveedores, se le realizan las pruebas, asume los compromisos, funciones y responsabilidades establecidos.

El Organismo de Certificación de BASC Bogotá Colombia reconoce la importancia de la imparcialidad y objetividad en la realización de las actividades de certificación de Sistemas de Gestión y la gestión de conflictos de interés, para garantizar su cumplimiento define los lineamientos como marco de actuación para la

Organización y quienes se relacionan con ésta, los cuales son conocidos y acogidos por quienes laboran y participan en actividades de certificación, por medio de la Declaración de Independencia, Integridad e Imparcialidad RG-POL-002.

Los Auditores y Expertos Técnicos en el momento que son designados para integrar el equipo auditor deberán firmar la Declaración de Imparcialidad GO-FOR-015, para garantizar que sus actuaciones corresponden a conductas integras y transparentes.

6.3. INDUCCIÓN

Se realiza inducción al Auditor y/o Experto Técnico antes de iniciar labores la cual incluye la reseña histórica de BASC Bogotá - Colombia, la plataforma estratégica del Organismo de Certificación (misión, visión, política, objetivos, organigrama), conocimiento del equipo de trabajo, entrega de elementos, revisión del Manual de Funciones y Responsabilidades (GH-MAN-001), se capacita en los procedimientos relacionados con las funciones y los generales de BASC Bogotá - Colombia, incluyendo las responsabilidades frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y los compromisos adquiridos con su vinculación.

Se hace una retroalimentación del Procedimiento Proceso de Certificación GO-PRO-009, requisitos de certificación y otros requeridos, y se permite acceso a los documentos necesarios para el desarrollo de su labor.

Esto con el fin de que a partir del conocimiento de los aspectos relevantes del Organismo, el personal nuevo se identifique con su trabajo, se adapte con mayor rapidez, y se integre con el equipo humano que conforma a BASC Bogotá - Colombia, garantizando un adecuado desempeño del personal en las labores asignadas.

Se hace firmar el formato GH-FOR-007 Difusión de los Deberes, Responsabilidad y Autoridad, por parte de Auditores y Expertos Técnicos.

Antes de asignar un auditor por primera vez, este deberá asistir en calidad de observador a una auditoria, luego integrará un equipo auditor bajo la observación de un Auditor Líder como evaluador, este evaluador debe tener la competencia para asumir las tareas propias de la actividad de auditoría y tener la responsabilidad de registrar el desempeño del auditor en formación, el Auditor Líder asignará al auditor en formación, 2 procesos para que sean auditados por él, y registra la información en el Formato Evaluación Auditor en Formación GO-FOR-025, el auditor en formación debe completar un total de 5 auditorías bajo la evaluación de un Auditor Líder, la ponderación de estas 5 evaluaciones servirá de entrada a la evaluación del desempeño del auditor.
Para ser considerado miembro activo de un equipo auditor deberá completar su formación.

Nota.
Cuando el auditor contratado ha sido auditor del esquema BASC, no se requerirá realizar auditoría de observación, ni deberá completar un total de 5 auditorías bajo la evaluación de un Auditor Líder, dado que, este ha sido calificado a través de un proceso como auditor internacional de certificación BASC, que considera la realización de 5 auditorías de observación presentando los respectivos informes y evaluaciones de calificación establecidos por World BASC Organization - WBO.

COPIA NO CONTROLADA

6.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS AUDITORES, AUDITORES LÍDERES Y EXPERTOS TÉCNICOS

Para el caso de auditores y expertos técnicos vinculados; la evaluación del desempeño se lleva a cabo una vez al año, utilizando el formato Evaluación Desempeño GO-FOR-034 y Evaluación Desempeño Expertos técnicos GO-FOR-022.

La retroalimentación de los clientes la cual se recibe a través el Formato Evaluación Auditoria GO-FOR-017 se considera información de primera mano que sumada con el desempeño del auditor ante el Organismo alimentan la evaluación de desempeño.

Dentro de la evaluación del Desempeño de los Auditores se tomará a consideración la Observación in Situ, y se tendrá en cuenta en la evaluación de desempeño del año correspondiente.

Para las observaciones in situ, se tomará en consideración las empresas con certificación vigente o en proceso de implementación, para realizar estas observaciones en prácticas reales, con el acompañamiento de un par, la Dirección de Operaciones y/o una combinación de esta, en calidad de evaluador (es) de competencias que no interferirá en proceso de auditoría. Dicha evaluación realizada por el par, Dirección de Operaciones y/o una combinación de esta, se considerará dentro del mantenimiento de sus competencias y se tendrá en cuenta dentro de la evaluación de desempeño del año correspondiente.

Las variables a tener en cuenta para realizar la evaluación de desempeño están definidas en el perfil de cargos de cada norma de sistema de gestión.

Para mantener la competencia, es necesario realizar un mínimo de 5 auditorías por año o llevar a cabo un mínimo de 10 días de auditoría en sitio por año, en el caso de que la demanda de clientes de auditoría sea inferior a la esperada se deberá homologar la práctica de auditoría con ejercicios de auditoría en situ y/o formación en temas de competencia.

BASC Bogotá - Colombia determinará la frecuencia y la cantidad de las evaluaciones en sitio, a partir de toda información de seguimiento disponible, según sea pertinente su realización en cada periodo.

6. 4. 1. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para la calificación del desempeño de los Expertos técnicos se tiene establecida la siguiente escala.

. 0-12 Puede mejorar su desempeño en cuanto a las conductas señaladas en el formato de evaluación. Su comportamiento como experto puede ser modificado en aras de perfeccionar y fortalecer sus habilidades y capacidades.

. 13-19 Su comportamiento como experto presenta buenos resultados, se evidencia conocimiento y compromiso en su quehacer. Puede mejorar para lograr un mejor desempeño y llegar a la excelencia.

. 22-30 El experto se comporta de una manera ajustada y conforme a los parámetros de una auditoría. Puede continuar con su buen desempeño para mantener la calidad en su labor.

Con base en los resultados se plantean necesidades de capacitación por medio del Programa de formación y Capacitación GH-FOR-006, y se definen los Niveles de Auditor, actualizando la base de datos de personal a través del Formato Listado de Personal (GH-FOR-003).

6.5. EVALUACIÓN DESEMPEÑO MIEMBROS DE COMITÉ

Para el caso de miembros de comité de certificación y de apelaciones, la evaluación del desempeño se lleva a cabo una vez al año, utilizando el formato evaluación desempeño miembros de comité GO-FOR-027.
Con base en los resultados se plantean necesidades de capacitación por medio del Programa de formación y Capacitación GH-FOR-006,

6. 5. 1. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO

Se ha establecido la siguiente tabla de rangos de desempeño con su valoración cualitativa para el desempeño de los Miembros de Comité.

. 0-13 Puede mejorar su desempeño en cuanto a las conductas señaladas en el formato de evaluación. Su comportamiento como miembro de comité puede ser modificado en aras de perfeccionar y fortalecer sus habilidades y capacidades.

. 14-29 Su comportamiento como miembro de comité presenta buenos resultados, se evidencia conocimiento y compromiso en su quehacer. Puede mejorar para lograr un mejor desempeño y llegar a la excelencia.

. 30-45 El miembro de comité comporta de una manera ajustada y conforme a los parámetros establecidos. Puede continuar con su buen desempeño para mantener la calidad en su labor.

6. 5. 2. EVALUADORES

El Director de operaciones o el organismo evaluador externo evalúa a:

. Coordinador de Sistemas Integrados de Gestión.
. Coordinador de Operaciones.
. Auditores Internos.
. Auditores Líderes.
. Expertos Técnicos.

El Director Ejecutivo de BASC Bogotá - Colombia evalúa a:

. Director de Operaciones.
. Miembros de Comité.

COPIA NO CONTROLADA

6.6. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Con la formación y capacitación se busca proporcionar al personal del BASC Bogotá - Colombia las herramientas necesarias para complementar tanto los conocimientos laborales como los personales frente al trabajo y al entorno, brindando además, la oportunidad de incrementar sus conocimientos y desarrollar aún más sus habilidades, para ser más competitivos en el medio.

Los encargados de gestionar la formación y capacitación del personal son el Coordinador de Sistemas de Gestión y el Director de Operaciones con el apoyo del Director del Centro de Entrenamiento de BASC Bogotá - Colombia.

6. 6. 1. PLANEACIÓN DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el fin de planear la formación y capacitación del personal, se revisan los registros de Evaluación Desempeño (GO-FOR-034), en donde se identifican necesidades del personal, y se realiza planeación a través del Formato Programa de Formación y Capacitación (GH-FOR-006).

Con base en este Programación se coordinan las capacitaciones presenciales o virtuales teniendo en cuenta la cantidad de personas a capacitar, los temas de capacitación, el personal idóneo para realizarlas, los recursos necesarios para el desarrollo de las mismas.

Cuando se realizan las capacitaciones se lleva registro de asistencia, el contenido temático tratado, los estudios de caso, las evaluaciones de acuerdo a los requisitos de capacitación y los resultados de la capacitación para la toma de acciones.

Con el fin de mantener los registros del personal se establece que el personal debe actualizar datos personales, experiencia, formación, afiliaciones, estatus profesional, competencia y servicios de consultoría prestados, con la respectiva fecha de la actualización de los registros.

En la carpeta de los auditores se archiva:

. RG-FOR-004 - Compromiso Ético .
. GH-FOR-007 - Difusión de los Deberes, Responsabilidad y Autoridad.
. GF-FOR-001 - Convenio Auditor Líder y BASC Bogotá - Colombia.
. GH-FOR-011 - Estudio Conflicto de Interés.

7. CONTENIDO

No	Actividad	Responsable	Formato

8. ANEXOS

9. FORMATOS DE CALIDAD

COD	NOMBRE	TIEMPO DE RETENCIÓN	LUGAR DE ALMACENAMIENTO	DISPOSICIÓN	ACCESIBILIDAD
GO-FOR-021	EVALUACION CRITERIOS DE COMPETENCIA	6 Años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	Por Nombre
GO-FOR-025	EVALUACIÓN AUDITOR EN FORMACIÓN	6 Años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	Por Nombre
SG-FOR-019	EVALUACIÓN DESEMPEÑO DEL AUDITOR INTERNO Y EXTERNO	3 Años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	Por Nombre
GO-FOR-022	EVALUACIÓN DESEMPEÑO EXPERTOS TÉCNICOS	6 Años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	Por Nombre
GH-FOR-006	PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	5 años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	Por Nombre
GH-FOR-007	DIFUSIÓN DE LOS DEBERES, RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	5 años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	Por Nombre
RG-FOR-003	DECLARACIÓN DE IMPARCIALIDAD	6 Años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	Por Fecha
GF-FOR-001	CONVENIO AUDITOR LIDER Y BASC Bogotá - Colombia	5 años	Hoja de Vida del Auditor	Eliminar	Por Nombre
GH-FOR-011	ESTUDIO CONFLICTO DE INTERÉS	15 Años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	Por Nombre
RG-FOR-004	COMPROMISO ÉTICO DEL AUDITOR	6 Años	Carpeta Física Hojas de Vida	Eliminar	Por Nombre
GO-FOR-034	EVALUACION DE DESEMPEÑO AUDITORES DE CERTIFICACIÓN	6 Años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	
GO-FOR-031	MATRIZ DE CLASIFICACIÓN SECTORIAL	6 Años	Plataforma ISOLUCION	Eliminar	Por Nombre

COPIA NO CONTROLADA

10. DIAGRAMA DE FLUJO

COPIA NO CONTROLADA

11. NATURALEZA DEL CAMBIO

Versión	Fecha	Naturaleza del cambio
5	18/Mar/2014	Se integró dentro de los responsables, la responsabilidad de mantener registros de competencia actualizados para los auditores, expertos técnicos y miembros de comité. Pag 3 Numeral 3
6	18/Mar/2014	Se integra una periodicidad de manera trimestral para la actualización de hojas de vida con sus respectivos soportes Pag 9 Numeral 5.2
7	25/Jul/2014	Se integro dentro la planeación de la formación de capacitación el registro de evaluaciones y ejecución de aplicación de casos
8	25/Sep/2015	Se establece condiciones de la observación in situ anual en empresas certificadas, con la participación de un par como evaluador de competencias.
9	04/Oct/2016	Se modifica sección de preseleccion detallando información cuanto a atributos personales, conocimiento, formación, educación, experiencia y habilidades, el cargo vacante según el perfil establecido. Se modifico contratación especificando contratación externa.
10	16/Dic/2016	Se modificó la periodicidad de la actualización de datos de hojas de vida, se realizará una vez al año.
11	12/Oct/2017	Se integró las palabras ISO 28001, ISO 37001 y/o ISO 9001en todo el documento. Se modificó la periodicidad de la realización de las evaluaciones de los auditores. Se integró las áreas técnicas para las normas ISO 28001, ISO 9001 e ISO 37001.
12	10/Jul/2018	-Se incluyó en el numeral 6.1 Identificación del perfil "Conocimiento del sector de negocio del cliente y conocimiento de los productos, los procesos y la organización del cliente." -Se modificó el numeral 6.2 Contratación incluyéndole lo siguiente "se autoriza formalmente a los auditores que se emplean para la actividad de certificación a través de la firma del formato GF-FOR-001 - Convenio Auditor Líder y BASC Bogotá - Colombia, adicional se entregara la credencial la cual lo identifica como auditor de certificación BASC Bogotá - Colombia.
13	22/Feb/2019	Se actualiza el lugar de almacenamiento de los formatos
14	05/Jul/2019	Se actualiza la valoración en la evaluación de los miembros de comité.
15	31/Ene/2020	Se especifica en el 6.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS AUDITORES, AUDITORES LÍDERES Y EXPERTOS TÉCNICOS cuando se debe realizar evaluación de desempeño a los expertos técnicos.
16	03/Sep/2020	Se incluye en el 6.1.11VALORACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE COMPETENCIA "evidencias que se deben presentar en cada criterio establecido para Educación, formación, experiencia y habilidades contemplados en la matriz de perfiles de cargo GH-FOR-0012"
17	25/Sep/2020	Se incluye el en numeral 6. 1. 11. VALORACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE CRITERIOS DE COMPETENCIA El Proceso para determinación de criterios de competencia de los miembros del personal involucrado en la gestión y realización de las auditorías y otras actividades de certificación se desarrolla de la siguiente manera: 1. Con base en el organigrama general preestablecido para BASC Bogotá - Colombia, se elabora una estructura específica para dar cumplimiento a los cargos y funciones que requiere la NTC-ISO/IEC 17021-1:2015 y otros requisitos aplicables. Descritos en el DE-DIN-004 ORGANIGRAMA ORGANISMO DE CERTIFICACIÓN. 2. Se elabora el respectivo manual de funciones y responsabilidades GH-MAN-001 cuyo objetivo es Representación y cumplimiento de los deberes y obligaciones adquiridas por el capítulo interna y externamente, con la asamblea general, Junta Directiva, Comités, Clientes, terceros, otros capítulos, Entidades Gubernamentales de orden nacional o internacional. 3. Se definen los perfiles de cargo en la matriz de perfiles de cargo GH-FOR-0012 donde se describen los criterios relacionados a educación, formación, experiencia y habilidades requeridos para cada cargo con las evidencias requeridas para dar cumplimiento a cada criterio establecido que requiere la NTC-ISO/IEC 17021-1:2015 y otros requisitos aplicables.

COPIA NO CONTROLADA

		4. Se aplica el GO-PRO-005 PROCEDIMIENTO SELECCIÓN, DETERMINACION Y EVALUACION DE COMPETENCIAS EQUIPO AUDITOR Y MIEMBROS DE COMITÉ cuyo objetivo es dar las directrices para la selección, determinación y evaluación de competencias del equipo auditor y miembros de comité que afectan la competencia de las actividades del Organismo de Certificación de BASC Bogotá - Colombia. y el GH-PRO-001 PROCEDIMIENTO DETERMINACION, EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE CRITERIOS DE COMPETENCIA PERSONAL cuyo objetivo es asegurar que el personal de BASC Bogotá - Colombia tiene la competencia para desarrollar las actividades a su cargo. Documentos relacionados adicionales, salidas del proceso: . GO-FOR-028 - Formato Matriz de Competencias Equipo Auditor. . GO-FOR-031 Matriz Clasificación Sectorial. . Registros de evidencias - Hojas de vidas, registros de formación, registros de experiencia, pruebas psicotécnicas, estudio de seguridad, carné, entre otros según aplique.
18	11/Jun/2021	En el ítem 6.3. INDUCCIÓN se agrega la siguiente nota: Nota. Cuando el auditor contratado ha sido auditor del esquema BASC, no se requerirá realizar auditoría de observación, ni deberá completar un total de 5 auditorías bajo la evaluación de un Auditor Líder, dado que, este ha sido calificado a través de un proceso como auditor internacional de certificación BASC, que considera la realización de 5 auditorías de observación presentando los respectivos informes y evaluaciones de calificación establecidos por World BASC Organization - WBO. Se incluye en el numeral 6.1.10 Pruebas de Seguridas, la periodicidad de la prueba (Única vez).
19	27/Jul/2022	1. Se elimina el párrafo 7 del ítem 6.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS AUDITORES, AUDITORES LÍDERES Y EXPERTOS TÉCNICOS, porque BASC Bogotá - Colombia no cuenta con expertos técnicos. 2. Se incluye el siguiente párrafo en el ítem 6.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS AUDITORES, AUDITORES LÍDERES Y EXPERTOS TÉCNICOS. "BASC Bogotá - Colombia determinará la frecuencia y la cantidad de las evaluaciones en sitio, a partir de toda información de seguimiento disponible, según sea pertinente su realización en cada periodo." 3. Se eliminan las normas ISO 28001, ISO 9001 e ISO 37001

COPIA NO CONTROLADA

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Luz Dary Arévalo Abril **Cargo:** Coordinador Sistemas de Gestión **Fecha:** 27/Jul/2022	**Nombre:** Jorge Arturo Quintero **Cargo:** Director de Operaciones **Fecha:** 27/Jul/2022	**Nombre:** Miguel Antonio Velásquez Olea **Cargo:** Director Ejecutivo **Fecha:** 27/Jul/2022