Otecinnovachile Spa.

CURSO:

“Formación de Auditor Interno BRCGS Food Safety v.9”

Objetivos del curso:

Al finalizar el curso, los participantes serán capaces de aplicar las herramientas necesarias que permiten:

- ✔ **Conocer y comprender el Estándar y sus beneficios.**
- ✔ **Conocer y comprender los requisitos del Estándar y cómo demostrar su cumplimiento.**
- ✔ **Adquirir conocimientos sobre técnicas de auditoría efectivas y cumplimentación del informe de auditoría.**
- ✔ **Definir las competencias de un auditor de sistemas de seguridad alimentaria según lo establecido por GFSI.**

Otecinnovachile Spa.

UNIDAD 9.
COMPETENCIAS DEL AUDITOR

GENERALIDADES

COMPETENCIA auditores

- La confianza en el proceso de auditoría y la capacidad de alcanzar sus objetivos depende de la **competencia de las personas** que participan en la realización de las auditorías, incluidos los auditores y los líderes de equipo de auditoría.

- La competencia debe evaluarse periódicamente a través de un proceso que tenga en cuenta el **comportamiento personal y la capacidad de aplicar los conocimientos y aptitudes** adquiridos a través de la educación, la experiencia laboral, la formación de auditores y la experiencia en auditoría. Este proceso debe tener en cuenta las necesidades del programa de auditoría y sus objetivos.

GENERALIDADES

EVALUACIÓN DE COMPETENCIA

Determinar la competencia necesaria para satisfacer las necesidades del programa de auditoría

Establecer los criterios de evaluación

Seleccionar el método de evaluación adecuado

Realizar evaluación

Jornada 5

Determinación de la competencia

Jornada 5

DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

Al decidir la competencia necesaria para una auditoria, se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) el tamaño, naturaleza, complejidad, productos, servicios y procesos de las entidades auditadas;

b) los métodos de auditoría;

c) las disciplinas del sistema de gestión que se van a auditar;

d) la complejidad y los procesos del sistema de gestión a auditar;

e) los tipos y niveles de riesgos y oportunidades abordados por el sistema de gestión;

f) los objetivos y la extensión del programa de auditoría;

g) la incertidumbre a la hora de alcanzar los objetivos de la auditoría;

h) otros requisitos, como los impuestos por el cliente de auditoría u otras partes interesadas pertinentes, cuando proceda.

DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

Conocimientos y habilidades del equipo auditor,

- Habilidades lingüísticas apropiadas a todos los niveles dentro de la organización cliente
- Habilidades para tomar notas y redactar informes
- Habilidades para hacer presentaciones
- Habilidades para hacer entrevistas
- Habilidades para gestionar las auditorías

Jornada 5

Competencia del equipo auditor

COMPORTAMIENTO personal auditores

a) **ÉTICO**, es decir, imparcial, sincero, honesto y discreto; de **MENTALIDAD ABIERTA**, es decir, dispuesto a considerar ideas o puntos de vista alternativos;
b) **DIPLOMÁTICO**, es decir, con tacto en las relaciones con las personas;
c) **COLABORADOR**, es decir, que interactúa eficazmente con los demás;
d) **OBSERVADOR**, es decir, activamente consciente del entorno físico y las actividades;
e) **PERCEPTIVO**, es decir, instintivamente consciente y capaz de entender las situaciones;
f) **VERSÁTIL**, es decir, se adapta fácilmente a diferentes situaciones;
g) **TENAZ**, es decir, persistente, orientado hacia el logro de los objetivos;
h) **DECIDIDO**, es decir, alcanza conclusiones oportunas basadas en el análisis y razonamiento lógicos;
i) **SEGURO** de sí mismo, es decir, capaz de actuar y funcionar de forma independiente;
j) **PROFESIONAL**, es decir que muestra en el lugar de trabajo un comportamiento educado, serio y formal;
k) con **VALOR MORAL**, es decir, dispuesto a actuar de manera responsable y ética, aunque estas acciones puedan no ser siempre populares y en algunas ocasiones puedan causar desacuerdos o alguna confrontación;
l) **ORGANIZADO**, es decir, demostrando una eficaz gestión del tiempo, priorización, planificación y eficiencia

Jornada 5

Competencia del equipo auditor

Observadores, expertos técnicos y guías

Observadores
La presencia y la justificación de observadores durante una actividad de auditoría deben acordarse entre el organismo de certificación y el cliente antes de la realización de la auditoría. El equipo auditor debe asegurarse de que los observadores no influyen ni interfieren de manera indebida en el proceso de auditoría o en el resultado de la misma.

NOTA Los observadores pueden ser miembros de la organización cliente, consultores, personal de un organismo de acreditación que lleva a cabo una testificación, autoridades reglamentarias o cualquier otra persona cuya presencia esté justificada.

Expertos técnicos
El rol de expertos técnicos durante una actividad de auditoría debe acordarse entre el organismo de certificación y el cliente antes de la realización de la auditoría. El experto técnico no debe actuar como auditor en el equipo auditor. Los expertos técnicos deben estar acompañados por un auditor.

NOTA Los expertos técnicos pueden proporcionar asesoría al equipo auditor para la preparación de la auditoría, su planificación o ejecución.

Guías
Cada auditor debe estar acompañado de un guía, a menos que se acuerde de otra manera entre el líder del equipo auditor y el cliente. Los guías se asignan al equipo auditor para facilitar la auditoría. El equipo auditor debe asegurarse de que los guías no influyan ni interfieran con el proceso de auditoría ni con los resultados de la misma.

Las responsabilidades de un guía pueden incluir: establecer los contactos y horarios para las entrevistas, acordar las visitas a partes específicas del sitio o de la organización, asegurarse de que los miembros del equipo auditor conozcan y respeten las reglas concernientes a los procedimientos de protección y seguridad del sitio, atestiguar la auditoría en nombre del cliente, proporcionar aclaraciones o información cuando lo solicite el auditor. Cuando resulte apropiado, el auditado puede actuar como guía.

DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

CONOCIMIENTO y habilidades

Un auditor **DEBE SER CAPAZ DE:**

- Entender los tipos de **RIESGOS Y OPORTUNIDADES** asociados con la auditoría y los principios del enfoque de la auditoría basado en el riesgo.
- **Planificar y organizar** el trabajo de manera eficaz.
- Realizar la auditoría dentro del **calendario** acordado.
- Priorizar y centrarse en **asuntos de importancia**.
- **Comunicarse con eficacia**, oralmente y por escrito (ya sea personalmente o a través del uso de intérpretes).
- **Recopilar información** a través de entrevistas efectivas, escuchar, observar y revisar información documentada, incluyendo registros y datos.
- Comprender lo apropiado y las consecuencias del **uso de técnicas de muestreo** para la auditoría
- Comprender y tener en cuenta las opiniones de los **expertos técnicos.**

Jornada 5

DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

CONOCIMIENTO y habilidades

Un auditor **DEBE SER CAPAZ DE:**

- Auditar un proceso **de principio a fin**, incluyendo las interrelaciones con otros procesos y confirmar la suficiencia e idoneidad de las pruebas de auditoría para apoyar los hallazgos y conclusiones de la auditoría.
- Mantener la **confidencialidad y seguridad** de la información.
- Evaluar los factores que puedan afectar a la **fiabilidad** de los hallazgos y conclusiones de la auditoría.
- **Documentar** las actividades de auditoría y los hallazgos de la auditoría, y preparar informes.
- **Disponer de control absoluto sobre las normas del sistema de gestión** y otras referencias: los conocimientos y habilidades en esta área permiten al auditor comprender el alcance de la auditoría y aplicar los criterios de auditoría, y deben cubrir lo siguiente:

Normas del sistema de gestión u otros documentos normativos o de orientación/apoyos utilizados para establecer criterios o métodos de auditoría.

Jornada 5

DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

CONOCIMIENTO y habilidades

Un auditor debe tener **conocimiento de Requisitos estatutarios y reglamentarios aplicables y otros requisitos**; los conocimientos y habilidades en esta área permiten al auditor conocer y trabajar dentro de los requisitos de la organización.

Los **conocimientos y habilidades específicos de la jurisdicción o de las actividades, procesos, productos y servicios** de la entidad auditada deben abarcar lo siguiente:

- **Requisitos legales y reglamentarios y sus organismos rectores.**
- **Terminología jurídica básica.**
- **Contratación y responsabilidad.**

El conocimiento de los requisitos legales y reglamentarios no implica experiencia legal y una auditoría del sistema de gestión no debe ser tratada como una auditoría de cumplimiento legal*.

Jornada 5

DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

DISCIPLINA y competencia sectorial

- Los **requisitos y principios** del sistema de gestión y su aplicación.
- Los **fundamentos** de la(s) disciplina(s) y sector(es) relacionados con las normas sobre sistemas de gestión aplicadas por la entidad auditada.
- La **aplicación** de métodos, técnicas, procesos y prácticas disciplinarios y sectoriales específicos que permitan al equipo de auditoría **evaluar la conformidad** con el alcance definido de la auditoría y generar los hallazgos y conclusiones apropiados.
- Principios, métodos y técnicas **relevantes** para la disciplina y el sector, de forma que el auditor pueda determinar y evaluar los **riesgos y oportunidades** asociados a los objetivos de la auditoría.

Jornada 5

DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

COMPETENCIA LIDER equipo auditor

El **LÍDER DEL EQUIPO** de auditoría debe disponer de las competencias para:

a) **Planificar la auditoría y asignar las tareas de auditoría** de acuerdo con la competencia específica de cada uno de los miembros del equipo de auditoría.
b) **Comentar cuestiones estratégicas con la alta dirección** de la entidad auditada para determinar si las ha tenido en cuenta a la hora de evaluar sus riesgos y oportunidades.
c) **Desarrollar y mantener una relación de trabajo de colaboración** entre los miembros del equipo de auditoría.

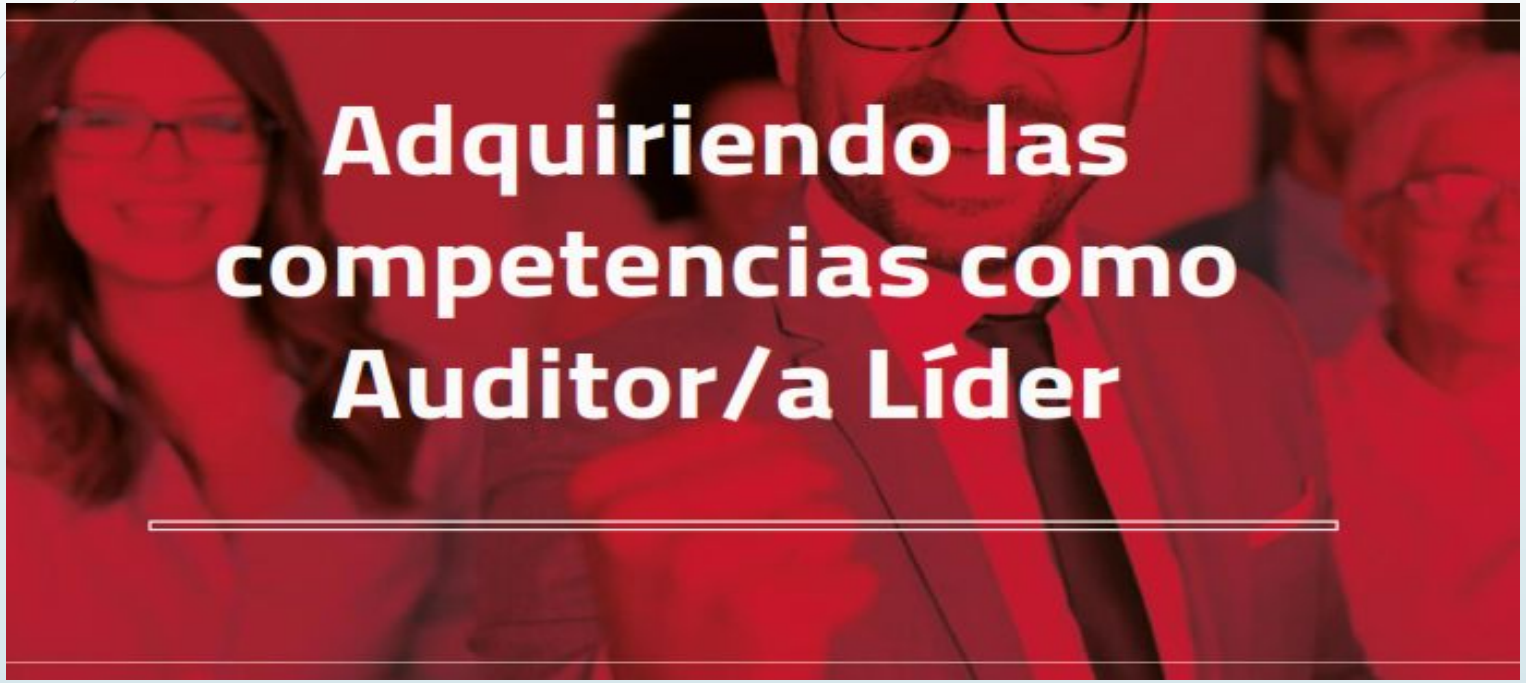
DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

COMPETENCIA LIDER equipo auditor

d) Gestionar el proceso de auditoría, incluyendo:

- Hacer un **uso eficaz de los recursos** durante la auditoría.
- Gestionar la incertidumbre de **alcanzar los objetivos** de la auditoría.
- **Proteger la salud y la seguridad** de los miembros del equipo de auditoría durante la auditoría, incluida la garantía de que los auditores cumplen las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad.
- **Dirigir a los miembros** del equipo de auditoría.
- Proporcionar **dirección y orientación a los auditores en formación**.
- **Prevenir y resolver los conflictos y problemas** que puedan surgir durante la auditoría, incluidos los del equipo de auditoría, según sea necesario.
- **Representar al equipo de auditoría** en las comunicaciones con la persona o personas que gestionan el programa de auditoría, el cliente de la auditoría y la entidad auditada.
- **Dirigir al equipo de auditoría** para llegar a las conclusiones de la auditoría.
- **Preparar y completar el informe de auditoría.**

Jornada 5



Jornada 5

COMPETENCIA DEL EQUIPO AUDITOR

COMPETENCIA AUDITOR LÍDER

EL LÍDER DEL EQUIPO DE AUDITORÍA deberá haber adquirido **experiencia adicional** en materia de auditoría para desarrollar las competencias descritas, que debería haberla adquirido:

- **Trabajando bajo la dirección y orientación de un líder de equipo de auditoría diferente.**
- Completando con éxito **programas de formación** que abarquen conocimientos y competencias genéricos de auditoría.
- **Experiencia** en un puesto técnico, directivo o profesional relevante que implique el ejercicio del juicio, la toma de decisiones, la resolución de problemas y la comunicación con gerentes, profesionales, compañeros, clientes y otras partes interesadas relevantes.
- **Educación/formación y experiencia en una disciplina y sector específicos** del sistema de gestión que contribuyan al desarrollo de la competencia general.
- **La experiencia adquirida en materia de auditoría** bajo la supervisión de un auditor competente en la misma disciplina.

COMPETENCIA DEL EQUIPO AUDITOR

DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA

MÉTODOS a considerar evaluar la competencia

- **CRITERIOS CUALITATIVOS**: Relacionado con comportamiento deseado, conocimientos, el desempeño de las habilidades o cualquier criterio que el organismo de certificación estime que pueda ser evaluable.
- **CRITERIOS CUANTITATIVOS**: Algunos ejemplos pueden ser años de experiencia en algún sector/actividad, en tareas específicas u otra experiencia demostrable, educación formal, numero de auditorías realizadas, horas de formación, entre otros.

COMPETENCIA DEL EQUIPO AUDITOR

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

MÉTODO DE EVALUACIÓN	OBJETIVOS	EJEMPLOS
Revisión de registros	Verificar los antecedentes del auditor.	Registros de educación formal, credenciales, cursos y otras experticias.
Retroalimentación	Proporcionar información sobre cómo se percibe el desempeño del auditor.	Encuestas, cuestionarios, referencias personales, recomendaciones, evaluación de pares, entre otros.
Entrevista	Evaluar el comportamiento profesional deseado y las habilidades de comunicación y validar los conocimientos y competencias.	Entrevistas personales.
Observación	Evaluar el comportamiento profesional, aptitud, conocimientos y habilidades.	Auditorías en presencia de un testigo u observador cuya labor sea evaluar de acuerdo a un criterio.
Examen	Evaluar el comportamiento deseado y los conocimientos y habilidades y su aplicación.	Exámenes orales, escritos, técnicos, psicológicos, entre otros.
Revisión después de la auditoría	Revisar información sobre el desempeño del auditor durante la ejecución de auditorías.	Revisión del informe de auditoría, entrevistas con el líder del equipo auditor, retroalimentación con el auditado, o el cliente de auditoría.

Jornada 5

COMPETENCIA DEL EQUIPO AUDITOR

GENERACIÓN DE COMPETENCIAS

Participación en auditorías:

En la medida que un auditor participa en auditorias está adquiriendo experiencia profesional . Hay modalidades distintas como participar activamente como auditor o líder auditor o como observador. Para los efectos prácticos, se acumulan horas de práctica.

Actividades de formación:

1.- Cursos relacionados con normas internacionales y/o metodología de gestión.
2.- Seminarios destinados a exponer mejores prácticas y diversas experiencias.
3.- Conferencias relacionadas con los rubros de interés con foco en auditorias de gestión.

Metodología de evaluación:

La correcta generación de un método acertado permite a las organizaciones confiar en la labor de los auditores y como consecuencia, en los resultados del programa de auditoría. .

Jornada 5

Otecinnovachile Spa.

UNIDAD 10.
CRITERIOS Y MÉTODOS DE EVALUACION DEL AUDITOR/A

El establecimiento de criterios adecuados para evaluar a los auditores

ES ESENCIAL PARA GENERAR CONFIANZA

en el proceso de auditoría.

Jornada 5

CRITERIOS Y MÉTODOS
DE EVALUACIÓN DEL AUDITOR

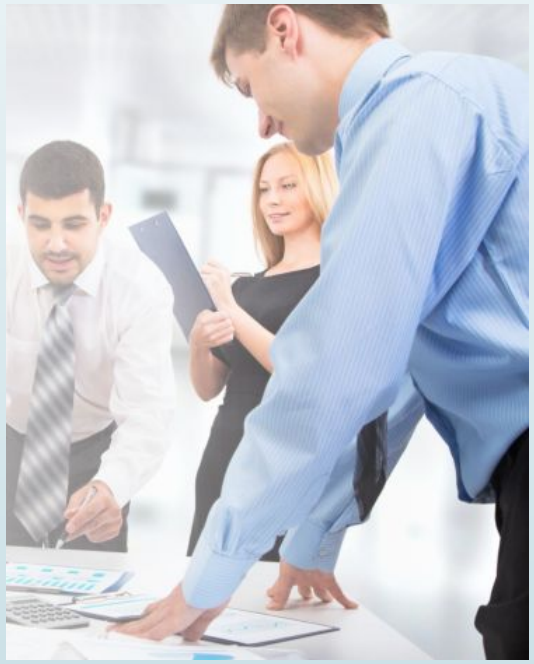
MÉTODOS A CONSIDERAR

CRITERIOS CUALITATIVOS: Relacionado con comportamiento deseado, conocimientos, el desempeño de las habilidades o cualquier criterio que la organización estime que pueda ser evaluable.

CRITERIOS CUANTITATIVOS: Algunos ejemplos pueden ser años de experiencia en algún rubro, en tareas específicas u otra experiencia demostrable, educación formal, numero de auditorías realizadas, horas de formación, entre otros.

CRITERIOS Y MÉTODOS
DE EVALUACIÓN DEL AUDITOR

Esta actividad debe considerar siempre:



Jornada 5

MÉTODOS DE EVALUACIÓN

MÉTODO DE EVALUACIÓN	OBJETIVOS	EJEMPLOS
Revisión de registros	Verificar los antecedentes del auditor.	Registros de educación formal, credenciales, cursos y otras experticias.
Retro-alimentación	Proporcionar información sobre cómo se percibe el desempeño del auditor.	Encuestas, cuestionarios, referencias personales, recomendaciones, evaluación de pares, entre otros.
Entrevista	Evaluar el comportamiento profesional deseado y las habilidades de comunicación y validar los conocimientos y competencias.	Entrevistas personales.
Observación	Evaluar el comportamiento profesional, aptitud, conocimientos y habilidades.	Auditorías en presencia de un testigo u observador cuya labor sea evaluar de acuerdo a un criterio.
Examen	Evaluar el comportamiento deseado y los conocimientos y habilidades y su aplicación.	Exámenes orales, escritos, técnicos, psicológicos, entre otros.
Revisión después de la auditoría	Revisar información sobre el desempeño del auditor durante la ejecución de auditorías.	Revisión del informe de auditoría, entrevistas con el líder del equipo auditor, retroalimentación con el auditado, o el cliente de auditoría.

Jornada 5

GENERACIÓN DE COMPETENCIAS

Participación en auditorías:

En la medida que un auditor participa en auditorias está adquiriendo experiencia profesional . Hay modalidades distintas como participar activamente como auditor o líder auditor o como observador. Para los efectos prácticos, se acumulan horas de práctica.

Actividades de formación:

1.- Cursos relacionados con normas internacionales y/o metodología de gestión.
2.- Seminarios destinados a exponer mejores prácticas y diversas experiencias.
3.- Conferencias relacionadas con los rubros de interés con foco en auditorias de gestión.

Metodología de evaluación:

La correcta generación de un método acertado permite a las organizaciones confiar en la labor de los auditores y como consecuencia, en los resultados del programa de auditoría. .

Jornada 5

CRITERIOS Y MÉTODOS
DE EVALUACIÓN DEL AUDITOR

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE AUDITOR INTERNO

NOMBRE DEL AUDITADO	LA EMPRESA S.A. de C.V.
PROCESO AUDITADO	BRCGS FOOD SAFETY v9
Nombre del Auditor Evaluado:	JORGE GALLARDO Q.
Cargo:	AUDITOR INTERNO

I. Desempeño (resultados en la ejecución del cargo)

Niveles de calificación A - Su desempeño en este aspecto es excelente B - Su desempeño en este aspecto es aceptable C - Su desempeño en este aspecto es regular D - Su desempeño en este aspecto es deficiente	POND.	Marque 1 en el nivel del evaluado					RESULT. Tema	RESULT. Aspecto	RESULT. Aspecto Pond.	COMENTARIOS DEL EVALUADOR
		N.A	A	B	C	D				
		-	100%	75%	50%	25%				
I. Aplicación de los criterios de auditoria (Cumplimenta Auditor Lider)	30%									
Elaboración del plan de auditoria (notificación/agenda)	15%		1				100.00%	100%	30.00%	
Preparación de lista de verificación con enfoque de proceso	30%		1				100.00%			
Elaboración del informe (cumpliendo contenido/completo)	30%		1				100.00%			
Oportunidad en entrega de la documentación establecida en el procedimiento de Auditorías Internas de Calidad (plan de auditoría, informe de auditoría etc.)	25%		1				100.00%			

Jornada 5

CRITERIOS Y MÉTODOS
DE EVALUACIÓN DEL AUDITOR

II. Comportamiento en la ejecución (Llena el Auditado)	40%								
Actitud con el auditado (cordialidad, respeto, empatia y actitud de mejora)	15%		1				100.00%	100%	40.00%
Ejecución clara de la auditoria sobre los aspectos relevantes del proceso (e.g. PHVA)	20%		1				100.00%		
Utilización de los diferentes medios de recoleccción de evidenca (Entrevista responsables, registros y observación del proceso)	20%		1				100.00%		
Puntualidad en las reuniones de Auditoria Interna	5%		1				100.00%		
Manejo eficiente del tiempo de la auditoria (apertura , cierre, recoleccion de evidencias)	10%		1				100.00%		
Manejo de de preguntas (claridad en las mismas)	10%		1				100.00%		
Recolección de suficiente evidencia objetiva (datos) para la verifiacción de los criterios (requisitos)	10%		1				100.00%		
Concertacion con los auditados en la reunión de cierre de los hallazgos encontrados	10%		1				100.00%		

Jornada 5

CRITERIOS Y MÉTODOS
DE EVALUACIÓN DEL AUDITOR

III. Adecuación y relevancia del informe de auditoría (Llena el Director de Operaciones)		30%								
Estructura de las no conformidades con evidenvia objetiva (hechos y datos) y criterios (referencia del requisito incumplido).		40%		1				100.00%	100%	30%
Correcta referencia al requisto incumplido.		30%		1				100.00%		
Relevancia de las no conformidades definidas		30%		1				100.00%		
		100%								
									Total desempeño	100%

Jornada 5

CRITERIOS Y MÉTODOS
DE EVALUACIÓN DEL AUDITOR

Criterios de evaluación		Plan de acción
85% a 100 %	Excelente	Mantener y mejorar competencia según sea necesario
75 % a 84,99 %	Bueno	Fortalecimiento de competencias más bajas
60 % a 74,99 %	Regular	Plan de acción correctiva para mejorar competencia
Menos de 60%	Malo	Decisión administrativa

Plan de acción				
Tema	Actividad de desarrollo de competencia	Medio	Fecha Compromiso	Observaciones

Jornada 5

FIN DE JORNADA 5
Otecinnovachile Spa.