

ÍNDICE

Presentación.....	2
1. Objetivo	2
2. Alcance	2
3. Principios.....	2
4. Normas de Comportamiento.....	3
5. Aplicación del Código de Ética	5
6. Responsabilidad hacia el Público	5
7. Declaraciones Públicas	5
8. Responsabilidad en el sitio de trabajo	6
9. Práctica no Autorizada	6
10. Uso Indebido de los Certificados.....	6
11. Deberes y Derechos.....	6
11.1 Deberes de las Personas Certificadas o en Proceso de Certificación.....	6
11.2 Deberes del Organismo de Certificación de Personas y de Quienes Están Involucrados en el Proceso de Certificación.....	7
11.3 Derechos de las Personas Certificadas o en Proceso de Certificación.....	9
11.4 Derechos del Organismo de Certificación de Personas y de Quienes Están Involucrados en el Proceso de Certificación.....	9

Presentación

Todos los miembros que intervienen en el proceso de certificación llevado a cabo por el Organismo de Certificación de Personas de *INSPECONTROL* están llamados a desempeñar un puesto de trabajo determinado, con el cual deben contribuir a la imparcialidad y confianza entre las partes interesadas.

Para salvaguardar la seguridad pública, el bienestar social, la calidad de los productos y servicios, y para mantener la integridad y altos estándares de desempeño, conocimiento y producto, el solicitante, candidato, personal certificado y demás miembros del proceso de certificación deben ser conscientes de los siguientes principios y el alcance al cual aplica, entendiendo que cualquier práctica no autorizada está sujeta a la revisión del Organismo de Certificación de Personas y puede terminar en la cancelación temporal o definitiva de la certificación o en sanciones disciplinarias.

1. Objetivo

El Código de Ética tiene como objetivo promover una cultura ética en todas las personas que intervienen y se benefician de la certificación laboral, garantizando la confianza, la transparencia y la conformidad de los procesos inherentes, el mantenimiento de la competencia certificada y, el buen uso del certificado obtenido.

2. Alcance

El Código de Ética está compuesto por dos elementos básicos: los principios y las reglas de comportamiento. Está dirigido a todos los miembros o personas que directa o indirectamente se encuentran involucradas en el proceso de certificación: Candidatos, personas certificadas, examinadores, empresas, comités y demás personal del Organismo de Certificación de Personas.

3. Principios

Los principios aquí declarados, se relacionan con las prácticas de trabajo propias de cada puesto de trabajo, ofrecen un marco de comportamiento para todos los miembros o participantes del proceso de certificación que, si bien no pretende establecer reglas de conducta para situaciones particulares, si requiere el juicio individual de cada uno para su aplicación.

- **Integridad:** los diferentes miembros deben actuar con total y completa integridad en materia profesional, en su trabajo diario y aceptar el alcance de este Código de Ética, generando y garantizando confianza en sus decisiones y juicios.
- **Objetividad:** los diferentes participantes en el proceso de certificación deben demostrar alta objetividad en el desarrollo de los procesos y de sus diferentes actividades, en el acopio de evidencias, de información, del uso de esa información, del certificado obtenido y su uso, sin que intervengan influencias o intereses propios o de otros.
- **Respeto:** reconocimiento de las diferencias individuales, sin discriminación alguna, sin distinción de nacionalidad, raza origen étnico, religión o creencia, sexo, discapacidad o edad.
- **Confidencialidad:** todas las personas partícipes del proceso de certificación deben respetar la información obtenida y recibida durante el desarrollo de los procesos, reconocer su valor, y nunca divulgarla si no existe la debida autorización para ello, la cual solo se obtiene a través de compromisos legales o profesionales.
- **Justicia:** expresión de equidad y verdad en las interrelaciones y decisiones laborales.

4. Normas de Comportamiento

Para el ejercicio y aplicación de cada uno de los principios se hacen necesarias normas de comportamiento, definidas así:

Para el ejercicio de la integridad

Es indispensable que todo miembro conozca y ejerza las siguientes normas de comportamiento:

- Todo conflicto de intereses es notificado y discutido previamente antes de que se convierta en una dificultad en el trabajo.
- Ninguna acción debe poner en riesgo la integridad de las personas.
- El diálogo debe permitir construir y desarrollar los procesos con autonomía y respeto, para el logro de los objetivos de los candidatos, por parte de las personas que desarrollan las diferentes actividades.

Para el ejercicio de la objetividad

Es indispensable que toda persona partícipe conozca y ejerza las siguientes normas de comportamiento:

- Ningún involucrado del proceso aceptará prebendas o valores que perjudiquen su profesionalidad.
- Ningún involucrado del proceso participará en actividades o mantendrá relación alguna que pueda generar conflicto con el Organismo de Certificación o sus interactuantes.
- Ningún involucrado del proceso guardará información sobre los hechos que identifiquen y que al no comunicarlos podrían alterar los procesos o sus actividades.

Para el ejercicio del respeto

Es indispensable que todo involucrado conozca y ejerza las siguientes normas de comportamiento:

- La diferencia debe reconocerse y aceptarse.
- La diferencia debe permitir el tratamiento igualitario y límites individuales.
- La diferencia debe permitir desarrollar un espíritu colaborativo.
- La diferencia debe permitir interactuar con honestidad, responsabilidad y competencia.

Para el ejercicio de la confidencialidad

Es indispensable que todo involucrado conozca y ejerza las siguientes normas de comportamiento:

- Respetar la información confidencial de los clientes.
- No divulgar información de los clientes u organizaciones fuera de su ámbito.
- No divulgar opiniones o conductas de los miembros sin su aprobación.

Para el ejercicio de la justicia

Es indispensable que todo involucrado conozca y ejerza las siguientes normas de comportamiento:

- Promover el desarrollo de los procesos de forma equitativa y ecuánime.
- Toda acción debe aportar una mejora y mantenimiento de los procesos, del certificado obtenido, de la competencia demostrada, independiente de donde provenga, pero con integridad y rigor.
- Generar en toda actividad un clima de imparcialidad, equilibrio e igualdad.

5. Aplicación del Código de Ética

La aplicación del Código de Ética del proceso de certificación de competencias laborales llevado a cabo por el Organismo de Certificación de Personas tiene como base el sistema de gestión, específicamente en el MSG02 Manual de Certificación de Personas, con el cual se da respuesta a las responsabilidades y directrices establecidas por la norma UNE-EN ISO/IEC 17024 y la normativa nacional relacionada con el reconocimiento y la certificación laboral.

6. Responsabilidad hacia el Público

Todos los involucrados deben actuar para preservar la salud y bienestar del público, desempeñando las tareas requeridas de manera consciente e imparcial para cumplir perfectamente con las responsabilidades cívicas y profesionales. De acuerdo con esto, la persona certificada debe:

- Desempeñar sólo funciones para las cuales esté certificado.
- Presentar su carné o certificado cuando sean requeridos.
- No falsificar calificaciones, ni cambiar el alcance o vigencia de la certificación modificando los documentos de certificación o por medio de falsedad verbal o escrita.
- Ser completamente objetivo, claro y conciso en sus informes escritos, certificados o partes de trabajo e incluir la información relevante o pertinente en sus comunicaciones.
- Firmar sólo informes referentes al trabajo que ha realizado.
- No asociarse ni participar en hechos fraudulentos o deshonestos.
- Mantener aptitud y juicio profesional siempre a su más alto nivel, legalmente, con rigor e integridad.

7. Declaraciones Públicas

Los involucrados en el proceso de certificación no deben emitir dictámenes, críticas o dar explicaciones falsas, en relación con el área de certificación, que sean en beneficio de otras partes interesadas, motivadas por sobornos económicos o de otro tipo en beneficio propio.

8. Responsabilidad en el sitio de trabajo

Los involucrados no deben pagar, solicitar, ni ofrecer, directa o indirectamente ningún tipo de soborno o comisión por sus servicios profesionales.

Los involucrados no deben falsificar, exagerar, ni colaborar en la mala interpretación de información, actividades y responsabilidades asociadas al objeto de la certificación.

9. Práctica no Autorizada

Cualquier violación de una parte del patrón de conducta descrito anteriormente y relacionado con las funciones de los involucrados en el proceso de certificación, incluyendo la negligencia, la ineptitud bien sea por falta de actitudes, aptitudes o conocimiento, y alguna violación al código de ética incluido en este documento, está sujeta a constituir una práctica no autorizada y de hecho acarreará la imposición de sanciones.

10. Uso Indevido de los Certificados

Se consideran usos indebidos del certificado o del carné las siguientes acciones:

- Reproducción total o parcial sin autorización escrita del Organismo de Certificación de Personas.
- Empleo para fines diferentes a los autorizados por el Organismo de Certificación de Personas.
- Cualquier uso que induzca a una falsa interpretación del fin para el cual ha sido otorgado.
- Atribuirse y desempeñar actividades fuera del alcance de la certificación

11. Deberes y Derechos

Relación de los deberes y derechos de las partes

11.1 Deberes de las Personas Certificadas o en Proceso de Certificación

- a. Acogerse para su aplicación al presente Código de Ética.
- b. Ejercer la honestidad y objetividad en el desempeño de su trabajo.
- c. Mantener los estándares de competencia en los cuales fue certificado.
- d. Cumplir con los procedimientos asociados a las normas certificadas.
- e. Cumplir con los reglamentos del Organismo de Certificación de Personas.
- f. Generar evidencias de las competencias que se poseen.

- g. Declarar cualquier vínculo anterior y/o presente con los examinadores, que pudiese comprometer la imparcialidad del proceso.
- h. Utilizar el certificado de la competencia para realzar el Organismo de Certificación de Personas y no para menoscabar su prestigio.
- i. No utilizar el certificado para fines fraudulentos.
- j. No participar en actividades indebidas haciendo uso del certificado.
- k. Ofrecer disponibilidad para el programa de vigilancia de la certificación de la competencia laboral otorgada, que sean programados por el Organismo de Certificación de Personas.
- l. Mantener informado y actualizado al Organismo de Certificación de Personas en lo concerniente a cualquier cambio en la dirección particular y sitio de trabajo establecido en la solicitud de certificación inicial. En caso de que, para efectos de seguimiento, la persona certificada no se pueda localizar en la dirección indicada al Organismo de Certificación de Personas o no se presente para cumplir con la citación programada, ni aporte la documentación requerida, el certificado automáticamente quedará suspendido temporalmente al cumplirse el periodo previsto para su seguimiento por un período máximo de tres (3) meses, en los cuales podrá acceder a la vigilancia, por solicitud propia.
- m. Salvaguardar el certificado obtenido y cuidar porque esté vigente durante la ejecución de trabajos propios de la competencia certificada.
- n. Devolver el certificado en caso de sanción o retiro definitivo del mismo.
- o. Informar de manera oportuna el deseo de renovación de la certificación.

11.2 Deberes del Organismo de Certificación de Personas y de Quienes Están Involucrados en el Proceso de Certificación

- a. Satisfacer las necesidades de los clientes en materia de certificación laboral.
- b. Documentar y poner a disposición de todas las partes interesadas sus políticas, procesos y procedimientos propios de la certificación laboral.
- c. No discriminar a los interesados en la certificación por razones de nacionalidad, sexo, raza, origen étnico, religión o creencia, discapacidad física, edad.
- d. Disponer de personal competente para atender las solicitudes de personas a certificar, reconocer, preparar y aplicar pruebas (instrumentos de evaluación), tratar las apelaciones y/o quejas, y decidir sobre la certificación.

- e. Documentar los procesos de certificación y de vigilancia y ser revisados y actualizados por solicitud expresa respaldada por las partes, evidenciando las modificaciones.
- f. Mantener la confidencialidad en la información obtenida de los procesos de certificación y de vigilancia.
- g. Definir los requisitos que deben cumplir las personas empleadas por el Organismo de Certificación de Personas o en coalición, que lleven a cabo procesos de certificación.
- h. Conservar y alimentar el banco de preguntas, con instrumentos libres de sesgo y estructurados de modo que garanticen el acopio de evidencias de forma objetiva y sistemática.
- i. Ofrecer seguridad a los instrumentos de evaluación, para protegerlos a lo largo de su vida útil.
- j. Proteger los datos electrónicos propios del proceso de certificación y vigilancia
- k. Documentar la información de las personas que en el sistema de certificación son proveedoras de cualquier servicio
- l. Monitorear y controlar a los examinadores reconocidos, y retirar su reconocimiento cuando éste sea motivado por falta de competencia, y/o irregularidades en su ejercicio.
- m. Definir los procedimientos y las condiciones para conceder, mantener, renovar, ampliar y reducir la certificación otorgada, respaldado con suficiente evidencia documentada, para suspender o retirar la certificación, informando al interesado para que tenga la oportunidad de analizar esta decisión.
- n. Proporcionar el certificado de competencia laboral con una vigencia, vigilancia y renovación conforme al esquema de certificación pertinente de todas las personas que demuestran la competencia.
- o. Renovar la vigencia del certificado proporcionado, asegurando el mantenimiento de la competencia, siempre y cuando la normativa de referencia no haya cambiado, ya que constituiría a la expedición en base de una nueva evaluación con respecto a los cambios que se hayan presentado.
- p. Definir un proceso de monitoreo y vigilancia para hacer seguimiento de la competencia certificada.
- q. Resolver la queja y/o apelación presentada por el candidato o por la empresa donde trabaja.

- r. Fijar las sanciones pertinentes a través del DCE y el DC para quienes se hagan merecedoras de ellas.

11.3 Derechos de las Personas Certificadas o en Proceso de Certificación

- a. Acceder ante el organismo de Certificación de Personas a los servicios de la certificación laboral sin discriminación alguna.
- b. Exponer queja y/o apelación con las evidencias propias del suceso, ante el DCE de manera escrita.
- c. Acceder a su expediente con las evidencias recogidas durante el proceso, y a recibirlo cuando éste haya finalizado, sin la inclusión de los cuestionarios y pruebas realizadas.
- d. Recibir información clara, completa y precisa acerca del proceso de certificación.
- e. Recibir información clara, completa, precisa y notificación acerca del estado de la solicitud de certificación realizada.
- f. A un trato digno, justo, imparcial, y ético por parte del Organismo de Certificación de Personas.
- g. Recibir el respectivo carné o certificado una vez apruebe el proceso de certificación.
- h. A aplazar el desarrollo del proceso cuando por razones de fuerza mayor debidamente justificadas, no se pueda desarrollar de forma continua.
- i. A presentar solicitud de condiciones especiales.
- j. A la renovación de la certificación, siempre y cuando cumpla con los requisitos del proceso.
- k. A la confidencialidad de la información suministrada como solicitante dentro de los parámetros legales vigentes y el nivel de autorización permitido por el solicitante.
- l. Recibir información relacionada con el vencimiento, cambios en las normas de competencia laboral y/o en los procedimientos de renovación y ampliación de la certificación.
- m. Estar registrado en las bases de datos del Organismo de Certificación de Personas.

11.4 Derechos del Organismo de Certificación de Personas y de Quienes Están Involucrados en el Proceso de Certificación

- a. Exigir el cumplimiento de los reglamentos establecidos por el Organismo de Certificación de Personas para la certificación de personas.
- b. Exigir la aplicación del presente Código de Ética en todas sus partes.

- c. Exigir la aplicación del procedimiento de certificación de competencias laborales y el uso de los registros establecidos dentro del sistema de gestión para el mismo.
- d. Aplicar las sanciones correspondientes según falta al Código de Ética