

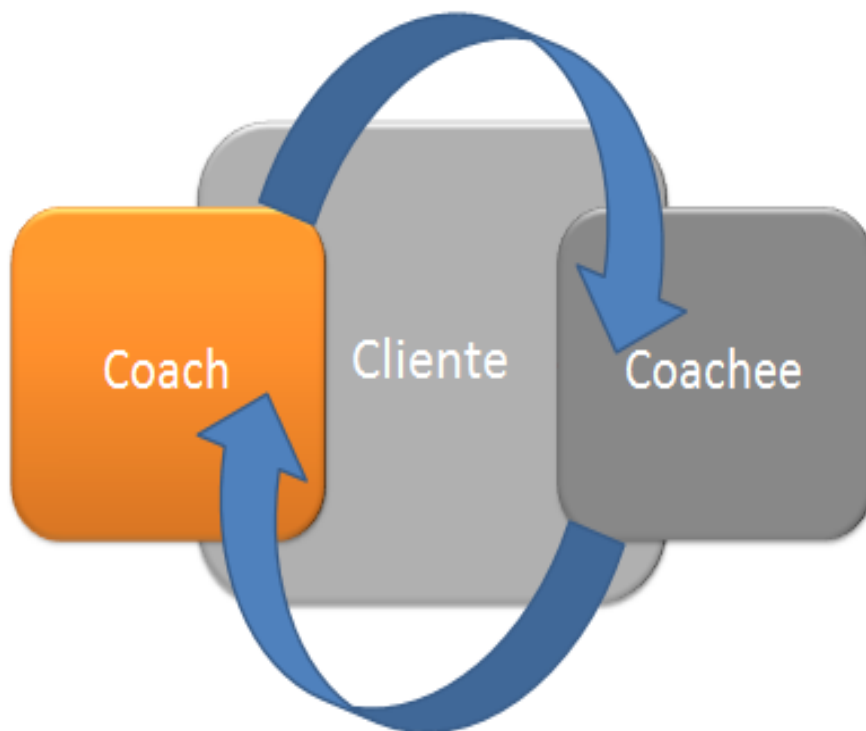
Código Ético Aecop

Presentación

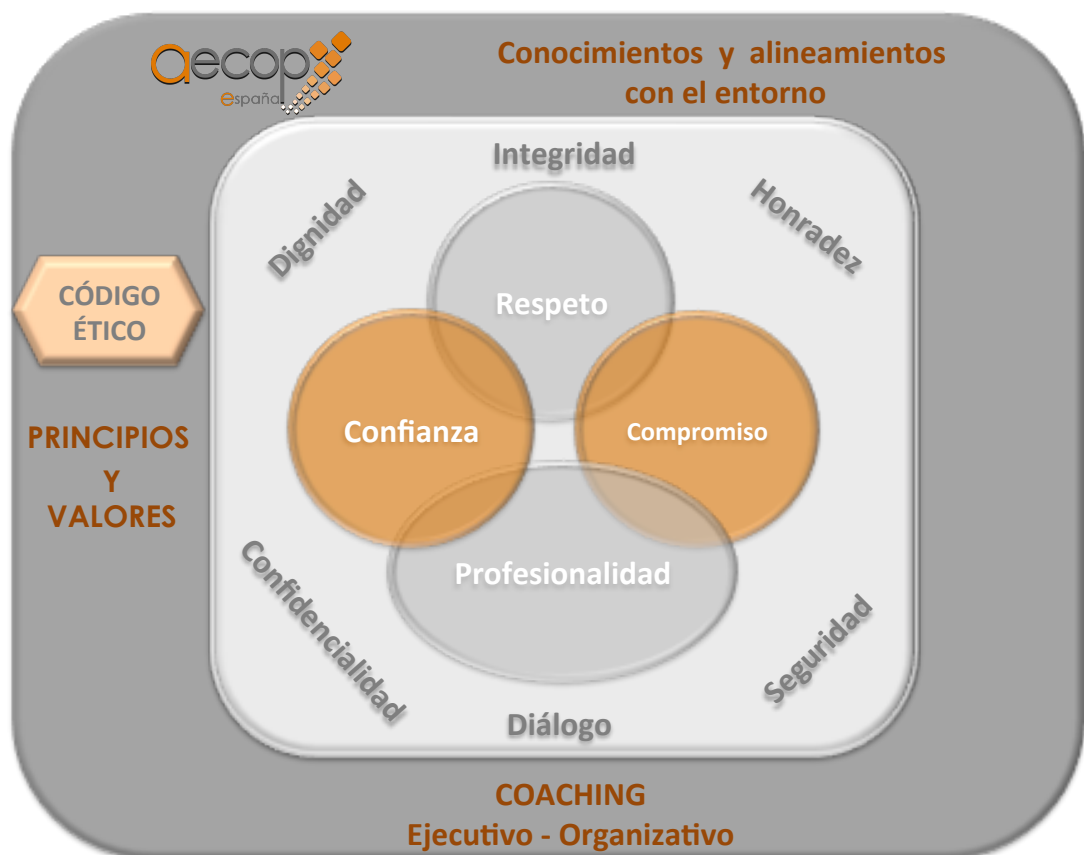
Todas las actividades de **Aecop** -y por lo tanto, cualquier acción de sus asociados- deberán realizarse teniendo como referencia nuestro Código Ético.

Desde **Aecop** se plantea la adaptación de este código a la singularidad de nuestra organización, que se centra en el coaching ejecutivo-organizativo y en el mentoring.

El Código ético de **Aecop** tiene como principal encuadre de trabajo la relación que se da entre el coach, el coachee y el cliente –pudiendo ser el cliente y el coachee la misma persona o entidad-, según sea el caso. Representado dichas situaciones de manera gráfica mediante el siguiente diagrama.



El Código Ético de **Aecop** consta de cuatro principios éticos fundamentales aplicados al ámbito del comportamiento organizacional, poniendo especial interés en favorecer el máximo grado de rendimiento y bienestar para una empresa o cualquier tipo de organización y las personas que la integran. Los cuatro principios son: **confianza, respeto, compromiso y profesionalidad**. Como se aprecia en el esquema, cada principio se encuentra directamente relacionado con los demás y en esta interacción, aparecen un conjunto de valores concretos que orientan y regulan las diversas esferas de la profesión del **coaching ejecutivo-organizativo**.



Principios

Confianza

“Seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo”

En **Aecop** buscamos generar el más alto grado de confianza en todas las interacciones que se produzcan entre sus asociados y las empresas u organizaciones que puedan requerir nuestros servicios profesionales como coach ejecutivo-organizativo.

Respeto

“Consideración y reconocimiento del valor de una persona o de una cosa”

En **Aecop** partimos del respeto por la autonomía de las organizaciones y las personas que las componen, de esta manera ponemos especial interés en cuidar e incrementar si cabe el prestigio que nos da ser parte de un colectivo de profesionales abocados a prestar un servicio digno a cualquier empresa u organización, así como a los particulares que desean contratar a un coach ejecutivo-organizativo certificado por nuestra asociación.

Compromiso

“Obligación contraída por medio de acuerdo, promesa o contrato”

En **Aecop** consideramos que los acuerdos alcanzados en nuestras relaciones profesionales, deben ser impecablemente cumplidos, con independencia del nivel en el que se hayan llevado a cabo, respondiendo así a nuestros clientes y asociados.

Profesionalidad

“Cualidad de la persona u organismo que ejerce su actividad con relevante capacidad y aplicación”

En **Aecop** promovemos que todos sus miembros lleven a cabo las distintas actividades vinculadas con el campo del coaching ejecutivo-organizativo con absoluta profesionalidad, alineadas en todo momento con los elevados estándares de calidad requeridos en las actuaciones de nuestros coaches ejecutivos-organizativos.

Valores

Con la finalidad básica de dar soporte a los principios éticos fundamentales anteriormente mencionados, en **Aecop** consideramos necesario regirnos por un conjunto de valores que marquen claramente el desarrollo de nuestra actividad profesional cotidiana.

A modo de pilares sobre los que se pueda sustentar nuestro comportamiento los definimos tal como se muestra a continuación:

Dignidad

En tanto consideramos al ser humano un ser racional, dotado de capacidad para discernir y de poder creador, capaz de automodelarse y mejorar mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad.

Integridad

Manteniendo una conducta intachable respecto a lo que decimos y hacemos en nuestras interacciones con las empresas u organizaciones a quienes prestamos nuestros servicios; así como guardándoles la más absoluta fidelidad.

Honradez

Lo cual implica observar en todas las actividades e interacciones un apego a la verdad, por encima de cualquier circunstancia y en todos sus sentidos.

Seguridad

Al utilizar metodologías y herramientas que permitan alcanzar los resultados que han sido establecidos con la empresa u organización-cliente.

Diálogo

Desarrollando la capacidad para mantener una actitud carente de prejuicios o interpretaciones que anulen el derecho de las personas a expresar su opinión. Buscando además la validez de sus argumentos para convencer a través del diálogo en una acción conjunta, o gestionar la solución de conflictos dentro de la empresa u organización.

Confidencialidad

En lo relativo a la información, verbal o escrita del coachee y/o de la organización, que se genera en cualquier tipo de proceso de *coaching ejecutivo* con una rigurosa discreción y prudencia. Se especifica en el contrato que se tenga con cada uno de los clientes y se resalta de manera explícita que los contenidos de un proceso de *coaching* son tratados bajo la estricta norma del "secreto profesional".