

# Código Deontológico **A**ecop

## Presentación

El código deontológico de **A**ecop, tiene como finalidad ofrecer el marco de normas que debemos considerar quienes ejercemos la profesión del coaching y/o mentoring en el ámbito organizacional y otros entornos semejantes.

## Motivos

- ✓ Delimitar en qué se distingue la responsabilidad deontológica de la práctica del coaching ejecutivo-organizativo, de otros tipos de coaching.
- ✓ Especificar las normas que favorezcan la práctica profesional del coaching ejecutivo-organizativo. Dentro de ese marco de competencias realizamos los procesos de acreditación de coaches profesionales, los cursos acreditados y los procesos de supervisión.
- ✓ Brindar un encuadre deontológico a cualquier tipo de actividad que desarrolle un coach ejecutivo-organizativo.
- ✓ Ofrecer un soporte que permita al coach ejecutivo-organizativo tomar decisiones de forma responsable sobre las teorías, herramientas, tipos de encuadre, difusión de su trabajo, etc., buscando siempre la consolidación y prestigio del coaching ejecutivo-organizativo y de quienes ejercen su práctica como coaches profesionales.
- ✓ Permitir a nuestros stakeholders o partes interesadas en el proceso, y a la sociedad en general, conocer y comprender los principios, valores y normas éticas en las que se fundamentan los servicios y demás actividades que ofrecen los profesionales del coaching ejecutivo-organizativo.

## Estructura

- A. Preliminares y definiciones básicas
- B. Afiliación y pertenencia.
- C. Competencia profesional
- D. Sobre la relación con el cliente
- E. Obtención y uso de la información
- F. Relación con otros profesionales
- G. Certificación y supervisión.
- H. Docencia e investigación
- I. Honorarios y publicidad
- J. Garantías de Procedimiento

### A. Preliminares y definiciones

#### a) **Coaching ejecutivo – organizativo:**

- El coaching ejecutivo-organizativo es un proceso de acompañamiento individual o de equipo, mediante el cual se pretende que una persona o grupo de personas consigan objetivos definidos por estos. A través de una relación profesional continuada, la persona que recibe un proceso de coaching profundiza en su conocimiento, amplía su conciencia sobre ciertos aspectos profesionales-organizativos y es capaz de tomar mejores decisiones, fortaleciendo las competencias profesionales que para él sean pertinentes, con respecto a su desempeño profesional.

#### b) El **coaching ejecutivo-organizativo** puede ser:

- **Coaching Individual**
- **Coaching de equipo y de grupo**
- Una variante puede ser el **coaching profesional**, que se realiza cuando el cliente es el mismo que sufraga el coste del proceso, dirigido a mejorar su rendimiento en la organización, o bien cuando desea explorar nuevas alternativas profesionales.

c) **Mentoring:**

- Dentro del ambiente organizacional entendemos que la actividad de mentoring consiste en un proceso para la transmisión de conocimientos y desarrollo de habilidades y actitudes, a un discípulo cuyo mentor acompaña en el ámbito de trabajo.

d) **Actores del proceso** de coaching y/o mentoring:

- Coach/Mentor
- Coachee
- Discípulo
- Cliente/Organización, empresa
- Supervisor
- Empresas de coaching
- Asociaciones de coaching

e) **Stakeholders con la asociación:**

- Equipo administrativo, profesionales, voluntarios
- Proveedores
- Clientes
- Medios de comunicación
- Universidades
- Colegios de profesionales, Asociaciones
- Medios de comunicación (Prensa, TV, Radio, Internet, etc.)
- Entidades gubernamentales

## B. Afiliación y Pertenencia

a) **Afiliación a la asociación**

- i. Un candidato a ser miembro de **Aecop** debe expresar sus motivos para afiliarse, siendo necesario establecer distinciones entre un socio cuyo interés se pueda limitar al hecho de pertenencia a la asociación, y un socio que desea llegar a ser un coach acreditado.
- ii. A un nuevo socio **Aecop** se le debe invitar a conocer los Estatutos, y compartir los Códigos Ético y Deontológico de nuestra asociación. En el caso de que el nuevo socio aspire a ser un coach acreditado, el conocimiento de dichos Códigos y

Estatutos será requisito imprescindible para su proceso de acreditación.

- iii. Un candidato a afiliarse, que desee ser coach acreditado, debe comprometerse a cumplir con la normatividad y otros procesos propios de **Aecop**.

b) **Pertenencia y participación** como coach acreditado de la asociación de acuerdo a los Códigos Ético y Deontológico de **Aecop**:

- i. Como coach ejecutivo-organizativo afiliado y acreditado de **Aecop** debe comportarse de acuerdo a los valores que generen **confianza** en cualquier tipo de interacción interna o externa a nuestra asociación.
- ii. Un miembro de nuestra asociación, sea en calidad de socio, coach acreditado, trabajador o colaborador voluntario se compromete a **respetar** cada uno de los valores vinculados en este principio, buscando siempre que sus interacciones tengan en cuenta a los demás como personas dignas y donde la actitud prevaleciente sea el diálogo.
- iii. Los miembros coaches acreditados de **Aecop** deben ser conscientes de su responsabilidad ante cada acuerdo que realizan y deben **comprometerse** a cumplirlos.
- iv. Los miembros coaches acreditados de nuestra asociación deben ser **profesionales** y actuar con solvencia ante los roles que asuman en tareas internas de **Aecop** o como coach ejecutivo-organizativo ante cualquier tipo de cliente que solicite sus servicios como especialista en este campo.

## C. Competencia profesional

### a) Competencia del coach ejecutivo-organizativo:

- i. Un coach acreditado miembro de nuestra asociación debe asumir la responsabilidad de tener claro cuál es su nivel de dominio de las competencias que se requieren para ejercer como un profesional de este campo en cada uno de los niveles de certificación que la asociación brinda.
- ii. Un coach miembro de **Aecop** velará por desarrollar y ampliar su talento, con los mecanismos formativos a su disposición.
- ii. Un coach miembro de **Aecop** debe aceptar sus limitaciones y buscar apoyo en otros colegas cuando los requerimientos del caso concreto rebasan su nivel de competencia. Y debe derivar el caso igualmente a otros profesionales si considera que pudiera presentar algún tipo de patología que no pueda ser valorada con sus conocimientos.

### b) Autogestión de su plan de desarrollo profesional :

- i. Cada miembro de **Aecop** que se dedique al coaching de forma profesional debe ser consciente de la responsabilidad de diseñar su plan de desarrollo profesional y elegir los recursos en los cuales se ha de apoyar para llevarlo a cabo.
- ii. De acuerdo a su plan de desarrollo, cada coach miembro de **Aecop** será responsable de buscar y obtener la certificación correspondiente a su nivel, dentro de las opciones que le ofrece la asociación.

## D. Sobre la relación con el cliente

Cualquier coach ejecutivo certificado ante **Aecop** deberá de:

- i. Ser consciente de su nivel de competencias para realizar un trabajo con un cliente.
- ii. Aclarar todas las expectativas que el cliente tenga sobre un proceso de coaching antes de iniciarlo, siendo honesto en sus explicaciones.
- iii. Establecer un acuerdo de trabajo con su cliente, o contrato, donde se definan claramente los horarios y honorarios de su trabajo.
- iv. Ser capaz de identificar cuando un proceso no pueda ser realizado por su nivel de competencia y se comprometerá a brindarle sugerencias de otro profesional que pueda realizar el trabajo
- v. Establecerá los acuerdos con su cliente, y en caso de que estos presenten problemas o conflictos deberá hacer todo lo posible para gestionar una adecuada solución al mismo.
- vi. Abstenerse de aprovechar cualquier situación derivada de la relación con su cliente – independientemente de la índole de esta – para beneficios propios.

## E. Obtención y uso de la información

- a. Un coach ejecutivo-organizativo se compromete a realizar un manejo totalmente confidencial de cualquier material que le sea confiado por su coachee, y en su caso por el cliente.
- b. Un coach ejecutivo-organizativo sólo podrá utilizar el material de un coachee o de su cliente cuando esté le dé autorización expresa para ello, estableciendo el ámbito y las condiciones en que podrá citar dicho material.
- c. Un coach ejecutivo-organizativo deberá dar cuenta del buen resguardo de sus anotaciones y cualquier tipo de material que obtenga en cada uno de sus procesos de Coaching, acorde con la legislación vigente en materia de protección de datos.

## F. Relación con otros profesionales

- a. Un coach ejecutivo-organizativo debe de tratar con respeto y cortesía, en cualquier tipo de ambiente a otros socios y coaches de nuestra asociación, así como a otros coaches no asociados, independientemente de su afiliación.
- b. Un coach ejecutivo-organizativo debe cuidar su buena relación con otros profesionales, y en caso de surgir cualquier tipo de conflicto tratará de gestionar una solución adecuada.
- c. Un coach ejecutivo-organizativo puede establecer sinergias con otros coaches y/o profesionales afines en pos de la mejora continua de sus clientes.

## G. Certificación y supervisión

### a. Sobre la certificación

- i. Un coach ejecutivo-organizativo que curse una solicitud para obtener cualquier tipo de certificación que otorgue **Aecop** deberá brindar la información verídica que se le solicite para este proceso.
- ii. Un coach ejecutivo-organizativo se compromete a utilizar – siempre que lo juzgue pertinente– el grado y número de certificación que ha obtenido, evitando ostentar un grado al que aún no ha accedido.
- iii. Un coach ejecutivo-organizativo certificado deberá mantener su nivel de certificación con las actualizaciones necesarias que se le soliciten, según las normas establecidas por **Aecop**.
- iv. Un coach ejecutivo-organizativo certificado se compromete a utilizar su nivel de certificación de manera personal e intransferible.

## b. Sobre la supervisión

En **Aecop** la supervisión es un valor en sí mismo, por lo cual recomienda y pide a todos sus coaches acreditados que realicen la supervisión de sus procesos.

- i. Un coach ejecutivo-organizativo que actúe como supervisor deberá ser consciente de poseer las competencias necesarias para esta labor y sí podrá dar cuenta de ellas en caso de que se sean solicitadas.
- ii. Un coach ejecutivo-organizativo que opere como supervisor se somete a las mismas normas de confidencialidad y uso de materiales que le sean confiadas por el coach a quien supervisa.
- iii. Un coach ejecutivo-organizativo se compromete a realizar los procesos de supervisión que se le piden para su certificación con un coach que tenga las competencias para hacerlo.
- iv. Un coach ejecutivo-organizativo se compromete a presentar en cualquier espacio de supervisión material verídico.

## H. Docencia e investigación

### a) Docencia

Un coach miembro de **Aecop** debe ponderar, según su criterio, la responsabilidad de ejercer como docente de acuerdo a su competencia para realizar esta actividad, teniendo siempre en cuenta que su papel como formador en este campo ha de influir positivamente en sus pupilos y prestigiar nuestra profesión.

### b) Investigación

Un coach miembro de **Aecop** que además realice funciones de **investigación**, se compromete a **respetar** la norma de confidencialidad y **manejar** la información verídica de los procesos que sean abordados en su estudio, procurando enmarcar éste dentro del método científico.

## I. Honorarios y Publicidad

### a. Honorarios

- i. Un coach ejecutivo-organizativo de **Aecop** debe establecer el costo y las condiciones de sus honorarios de una forma clara en un contrato, antes de iniciar cualquier proceso.
- ii. Un coach ejecutivo-organizativo de **Aecop** debe ser consciente de que en caso de no cumplir con los términos del contrato, no podrá reclamar el pago de los honorarios que se han establecido.

### b. Publicidad

- i. En caso de que un coach ejecutivo-organizativo de **Aecop** decida realizar cualquier tipo de publicidad deberá tener en cuenta que lo ofertado en ella deberá cumplir con lo establecido en este código deontológico.
- ii. Cuando un coach ejecutivo-organizativo realice cualquier tipo de publicidad deberá evitar poner como referencia el trabajo de otros coaches, centrándose exclusivamente en los atributos de su propio trabajo.
- iii. En tareas publicitarias el coach ejecutivo-organizativo deberá velar por la buena imagen de la asociación, así como comprometerse a no realizar un uso fraudulento de los logos de la imagen corporativa.

## J. Garantías de procedimiento

- El Consejo Nacional de **Aecop** creará al efecto un **Comité Ético** a quien se encomienda la labor de velar por la correcta interpretación y aplicación de este Código Deontológico.
- Dicho **Comité Ético** aplicará siempre el principio de presunción de inocencia y si hubiera algún coach acreditado por **Aecop** requerido en algún procedimiento, este tendrá derecho a presentar cuantas pruebas considere para acreditar su honorabilidad.
- El **Comité Ético** será el encargado de tratar las infracciones cometidas hacia las normas que se establecen en el Código Ético. Una vez puestas en conocimiento del **Comité**, serán instrumentadas mediante la apertura de expedientes que deberán tramitarse bajo los principios de audiencia, contradicción y reserva, para ser finalmente concluidos con una propuesta de resolución. Analizada la propuesta por el Consejo Nacional y oído al interesado, se adoptará la resolución procedente, acordando el sobreseimiento o implementación de las medidas oportunas que estatutariamente correspondan.
- El **Comité Ético** actuará a propuesta de cualquiera de las asociaciones territoriales de **Aecop** o de un grupo mínimo de tres socios de **Aecop** que se identifiquen y envíen al **Comité** un expediente con los detalles y argumentos del caso en cuestión.
- El Consejo Nacional actuará en todos los casos como garante y defensor de aquellos asociados que se vean atacados o amenazados por el ejercicio de actos profesionales, legítimamente realizados dentro del marco de derechos y deberes de este código, defendiendo en particular el secreto profesional y la dignidad e independencia del coach ejecutivo-organizativo.
- En situaciones donde un coach ejecutivo-organizativo, miembro de esta Asociación, llevara a cabo actuaciones que pudieran entrar en conflicto con normas adversas, incompatibles, o dimanantes de este propio Código Deontológico, que pudieran provocar clara colisión para un caso concreto, procederá a resolver de acuerdo a su propia conciencia y profesionalidad, informando a las distintas partes interesadas y al **Comité Ético** de **Aecop**.