

CÓDIGO DE ÉTICA

V4-2022 EN ESPAÑOL



FICOP

INTERNATIONAL FEDERATION OF
PROFESSIONAL ONTOLOGICAL COACHING

CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

INTERNATIONAL FEDERATION OF PROFESSIONAL
ONTOLOGICAL COACHING (FICOP)

Código de Ética Profesional

© Derechos Reservados
Federación Internacional de
Coaching Ontológico Profesional

CONTENIDO

PRÓLOGO	4
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	4
MAPA DEL CÓDIGO	4
PARTE A. ACERCA DEL CÓDIGO DE ÉTICA	5
A.1. NUESTRA VISIÓN DE LA ÉTICA	6
A.2. NUESTRA VISIÓN DE LA PROFESIÓN	7
A.3. OBJETIVOS QUE PERSEGUIMOS	7
A.4. VALORES QUE SOSTENEMOS	8
A.5. PRINCIPIOS DEONTOLÓGICOS QUE PROPICIAMOS	8
A.6. AMBITOS DE APLICACIÓN EN LOS QUE ACTUAMOS	14
PARTE B. ACERCA DE LOS MIEMBROS ACTIVOS	16
PARTE C. ACERCA DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN	16
C.1. ESCUELAS DE FORMACIÓN CON ASOCIACIÓN NACIONAL CONSTITUÍDA	16
C.2. ESCUELAS DE FORMACIÓN SIN ASOCIACIÓN NACIONAL CONSTITUÍDA	16
C.3. INCLUSIÓN DE LA CONVERSACIÓN ÉTICA EN LOS PROGRAMAS	16
PARTE D. ACERCA DE LOS MIEMBROS ACTIVOS	
D.1. COMPETENCIAS DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL	17
D.2. DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING	17
D.3. DE LA CONFIDENCIALIDAD EN LA RELACIÓN DE COACHING	18
D.4. DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING	18
D.5. DENUNCIAS VINCULADAS A PROCESOS JUDICIALES EN CURSO	19
PARTE E. DEFINICIONES (GLOSARIO)	19

INTRODUCCIÓN

La INTERNATIONAL FEDERATION OF PROFESSIONAL ONTOLOGICAL COACHING (FICOP) tiene como propósito, *inspirar el desarrollo evolutivo humano a través del Coaching Ontológico*. Por ello, fomenta el desarrollo de la profesión a nivel internacional; regulando, difundiendo, representando, integrando y acompañando a organizaciones nacionales y regionales que, *desde los pilares de la ética*, el rigor conceptual y la capacidad de transformación humana y organizacional, asocian a coaches ontológicos profesionales.

Al cumplir con su propósito, contribuye a generar una experiencia de aprendizaje profunda que conduce al ser humano a expandir sus posibilidades y lograr sus objetivos, generando bienestar en sí mismo y en su entorno.

Cualquiera de las Asociaciones Nacionales Miembro (ANM) de la FICOP, podrá aplicar normas que superen el estándar propuesto por este Código. Lo que no podrá, desde una autonomía responsable, es estar por debajo de estos estándares, o incurrir en contradicciones con éstos. Por otro lado, las normas éticas que se mencionan no son excluyentes de otras no expresadas y que puedan extraerse de un ejercicio profesional digno.

FUNDAMENTOS

Durante las últimas décadas, hemos visto como el Coaching Ontológico ha avanzado y se ha venido consolidando como una profesión con presencia e incidencia en múltiples ámbitos de la sociedad. Desde distintos enfoques, necesidades y perspectivas, cada día más personas y organizaciones de varios continentes, apuestan a esta profesión con el fin de generar acciones que propicien cambios y transformaciones visibles en su desempeño personal, en sus negocios y equipos de trabajo.

En virtud de lo anterior, la INTERNATIONAL FEDERATION OF PROFESSIONAL ONTOLOGICAL COACHING (FICOP), como ente regulador, integrador y difusor, entiende que el coaching ontológico profesional a nivel internacional se basa en dos pilares fundamentales que son, *La*

Ética y el rigor conceptual. Así nace este Código de Ética. De la necesidad de establecer un marco de conducta común, consensuado, que establezca las directrices que regulan el accionar del Coach Ontológico Profesional en cualquiera de los roles que con respecto a la profesión pueda desempeñar y con cuyo cumplimiento, se comprometen de manera voluntaria cada uno de los miembros de la FICOP.

Este código contribuye a elevar los estándares éticos de todo profesional del coaching ontológico acreditado por la FICOP.

ESTRUCTURA DEL CÓDIGO

El presente código está dividido en 5 partes:

Parte A: Acerca del Código de Ética

Establece los principios fundamentales y el marco conceptual **en los que a nuestro juicio se circunscriben tanto** el Coaching Ontológico Profesional **como el marco ético que lo regula.**

Parte B: Acerca de las Asociaciones Nacionales de Coaching Ontológico Profesional (Las Asociaciones Nacionales Miembros)

Describe el modo en que los principios fundamentales y el marco conceptual se materializan en la Federación y en las Asociaciones miembro.

Parte C: Acerca de las Escuelas de Formación (con programa acreditado por FICOP)

Describe el modo en que los principios fundamentales y el marco conceptual se materializan en las escuelas con programas de formación acreditados.

Parte D: Acerca de los Coaches Ontológicos Profesionales (Miembros Activos)

Describe el modo en que los principios fundamentales y el marco conceptual se materializan en el ejercicio profesional de los coaches ontológicos.

Parte E. Definiciones

Describe los términos utilizados en el presente Código.

PARTE A. ACERCA DEL CÓDIGO DE ÉTICA

A.1. NUESTRA VISIÓN DE LA ÉTICA

La ética busca fundamentar la manera de vivir, procurando estilos que posibiliten la mejor convivencia dentro de una comunidad, resguardando a cada uno de sus miembros.

Existe una conciencia o ética personal, la que a veces es contraria a la “ética de la comunidad” que es la base esencial del y en el vivir, surgiendo conflictos éticos de todo tipo y magnitud. Referida al ámbito laboral, se habla de ÉTICA PROFESIONAL, la cual se centra en cómo los valores que resguardan al ser humano son aplicables al ejercicio de una profesión y al entorno laboral. El conjunto de valores y principios que sustentan el ejercicio profesional, además de inspirar la conducta profesional, en muchos casos, tratan temas de competencia y capacidad profesional, además de temas específicos propios de cada área. Como los valores que guían al ser humano pueden variar con el tiempo, es necesaria que la ética profesional sea revisada permanentemente.

Por lo tanto, toda forma de observar tiene consecuencias en la convivencia con otros seres humanos y con cualquier ser vivo del planeta. Creemos que la evolución humana se produce, también, a través del cambio cultural. Y vemos indispensable el avanzar a una forma de convivencia que permita respeto a la diversidad. Por lo antes expresado, desde nuestra mirada, la Ética Profesional debe contemplar cuatro niveles de responsabilidad:

- a) **Humana:** vela por el desarrollo pleno y autónomo del ser;
- b) **Profesional:** vela por realizar las tareas y funciones en un determinado rol profesional, comprometido con el resultado, siendo ético en su desempeño;

- c) **Social:** vela por la legalidad, integridad y desarrollo de la comunidad profesional correspondiente, resaltando la dignidad de esta profesión;
- d) **Global:** vela por el cuidado de los seres vivos, del planeta y el impacto que los seres humanos provocamos en ellos.

A.2. NUESTRA VISIÓN DE LA PROFESIÓN

Entendemos a la profesión del Coaching Ontológico como una disciplina profesional enfocada en la acción que habilita nuevas formas de ser y/o hacer. Esta práctica la realiza un coach certificado. Esto se logra a través de un proceso dialógico, cuyo fin es que el coachee (cliente) alcance aprendizajes conscientes y voluntarios, y sea capaz de tomar decisiones y llevar a cabo acciones en función de lo que desea lograr.

El aprendizaje ontológico se fundamenta, principalmente, en los postulados y principios de la ontología del lenguaje, desde una mirada sistémica y en un marco constructivista; cuyo fin es que el coachee (cliente) pueda distinguir su manera de observar e interpretar la realidad y generar acciones derivadas de la misma, que le permitan aprendizajes transformacionales que le habiliten diferentes interpretaciones y acciones y, en consecuencia, surja una nueva perspectiva de su mundo.

La relación profesional se da en una plataforma ético-emocional de respeto y autonomía, donde el coach promueve la observación de los dominios emocional, corporal y lingüístico, junto con la alineación de estos a los logros deseados. Todo esto a través de sesiones conversacionales, durante el tiempo que determine el coachee.

El coaching ontológico profesional es una profesión emergente y en evolución; cuyo propósito es expandir el potencial personal, organizacional y/o social.

Para ser un coach ontológico profesional la persona deberá cursar un programa de formación que se caracterice por el rigor académico y ético. Un coach no es un tutor, mentor, consultor, psicólogo o terapeuta.

A.3. OBJETIVOS QUE PERSEGUIMOS

Conforme a lo establecido como Misión de la INTERNATIONAL FEDERATION OF PROFESSIONAL ONTOLOGICAL COACHING y de las atribuciones conferidas por sus Estatutos, se elabora el presente **Código de Ética**, cuyos objetivos centrales y que orientan su propósito son los siguientes:

1. Establecer las directrices que regulen el accionar de los asociados en los diferentes servicios que brinden, es decir, **Coaches Ontológicos Profesionales, Escuelas Formadoras con Programa Acreditado** (directores, formadores, staff y aprendices), **Asociaciones Nacionales de Coaching Ontológico Profesional** y a todos y cada uno de los miembros y voluntarios de la FICOP.
2. Servir de marco referencial para clientes o potenciales clientes de servicios profesionales o especializados de Coaching Ontológico Profesional, a los fines de conocer los parámetros éticos mínimos para el ejercicio profesional de un coach ontológico, en cualquiera de los roles en los que se pueda desempeñar.
3. Promover la estandarización internacional del marco ético en el ejercicio del coaching ontológico profesional, como paso previo a la consecución de estructuras organizativas reguladoras más avanzadas con incidencia en el ordenamiento legal y jurídico internacional.
4. Ser marco ético de obligatorio cumplimiento, para todas las personas naturales o jurídicas que de manera voluntaria han decidido formar parte de la FICOP.

A.4. PRINCIPIOS DEONTOLÓGICOS QUE PROPICIAMOS

El accionar ético del Coach Ontológico Profesional miembro de FICOP, queda de manifiesto a través de las siguientes acciones:

- a) **Desempeñamos nuestro trabajo con *humildad y respeto por el otro***, dialogando y valorando la diversidad, para integrar miradas, conocimientos y experiencias, asumiendo un compromiso con el bien común y compartido.
- b) **Promovemos *la autonomía*** como marco que afirma la libertad para pensar sin restricciones ni sujeción a dogmas y actuar consecuentemente.
- c) **Valoramos y vivenciamos *la honestidad*** al mantener una línea congruente entre lo que sentimos, pensamos, decimos y hacemos, reflejando transparencia en nuestro accionar.
- d) **Procuramos *la responsabilidad*** como valor orientado a hacernos cargo de nuestras acciones y de las consecuencias que se puedan derivar de las mismas.
- e) **Honramos y prestigiamos el servicio con *integridad*** en la práctica profesional, como motivador para el aprendizaje ontológico y desarrollo individual, organizacional y social.
- f) **A través de *la cooperación*, facilitamos el trabajo en equipo** para la construcción de una identidad común que sea representativa del todo en la integración de las partes y así, potenciar la conectividad entre personas, instituciones, sociedad y entorno.
- g) **Favorecemos *la sustentabilidad*** que se hace indispensable para la construcción del futuro de la humanidad, el cuidado del planeta y la sostenibilidad de la profesión
- h) **Fomentamos *la excelencia y calidad profesional***, desde la formación continua, con el compromiso de alcanzar los más altos estándares tanto en nuestro desempeño como coaches ontológicos profesionales, como en los programas de formación que impartimos y que son avalados por FICOP.

A.5. NUESTROS VALORES

De lo anterior, se desprende que los valores que rigen el accionar ético en el ejercicio del Coaching Ontológico Profesional son los siguientes:

1.-Humildad:

Entendida como la virtud atribuida a quien ha desarrollado conciencia de sus propias limitaciones, debilidades y competencias, y obra en consecuencia de dicho conocimiento. En el contexto del ejercicio del coaching ontológico profesional, este valor se manifiesta entre otros, a través de los siguientes comportamientos observables:

- Comprender la igualdad y dignidad de todas las personas.
- Tener la capacidad para cuestionar la propia mirada.
- Acompañar al coachee valorando y dándole preeminencia a sus inquietudes y necesidades.
- Observar desde la duda y no desde la certeza, validando lo observado.
- Tener conciencia de las limitaciones en el actuar, generadas por sus juicios y creencias.
- Ser capaz de declararse incompetente y declinar en su accionar, cuando la situación rebasa su capacidad para acompañar al coachee.
- Recibir feedback con apertura, con independencia de quién lo emita
- Percibir y vivenciar las relaciones sociales desde la horizontalidad.
- Tener apertura genuina al aprendizaje.
- Ser un aprendiz permanente.

2.- Respeto:

Visto como la capacidad que nos permite mirar atentamente al otro para reconocerlo, aceptarlo, apreciarlo y valorar sus cualidades y derechos. Algunos de los comportamientos observables son:

- Aceptar y validar al otro como legítimo otro, en su derecho a ser autónomo y diferente.
- Aceptar la diferencia cultural, político, social, de sexo, orientación sexual, raza, religión, entre otras
- Privilegiar la igualdad de derechos, aun cuando ocupe posiciones de poder y/o autoridad.
- Percibir la dignidad del otro al mismo nivel de la propia y actuar en consecuencia.
- Reconocer el valor y los derechos propios al mismo nivel del valor y los derechos del otro.
- En ningún caso se permite imponer su propia mirada, así como tampoco evaluar o juzgar las acciones del coachee.
- Actuar dentro de los límites establecidos tanto por las capacidades emocionales del coachee como por la autorización otorgada por el mismo.

- Aceptar que es únicamente al coachee a quien le corresponde decidir sobre el curso de acción en su proceso, en virtud de lo cual, también asume la responsabilidad por los resultados.
- Adherir firmemente al marco de confidencialidad establecido entre el coach y el coachee y guardar discreción ante todo aquello que lo amerite.
- Actuar con tacto y prudencia vigilando sus palabras en la medida en que estas puedan herir o afectar a terceros.
- Cuidar conductas que puedan ser catalogadas por el coachee, estudiante de escuela o compañeros docentes, como situaciones de abuso de cualquier tipo, además de insinuaciones o acoso de índole sexual.
- Evitar cualquier tipo de relación íntima con clientes, coachees o estudiantes, durante la vigencia de la relación de coaching, de formación o comercial.

3.- Autonomía:

Consiste en la capacidad del individuo para hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas, en función de los principios o normas ***que ha elegido libremente***.

Algunas de las conductas que modelan este valor son:

- Pensar con libertad, sin restricciones ni sujeción a dogmas, o presiones derivadas de intereses gremiales, organizacionales o particulares y actuar en consecuencia.
- Validar su propia manera de interpretar el mundo y de desempeñarse en el ejercicio de la profesión de C.O (atendiendo a los estándares éticos y académicos establecidos), respetando las distinciones ontológicas de la comunidad de coaches ontológicos y al mismo tiempo, ofrecer sus juicios e interpretaciones con miras a realizar nuevos aportes en beneficio de dicha comunidad.
- Fomentar la participación activa del coachee durante todo su proceso.
- Respetar las decisiones y los límites establecidos por el coachee en el desarrollo de su proceso.
- Evitar imponer al coachee y a otros sus propias interpretaciones y criterios.
- Mostrar, sugerir, retroalimentar, evitando manipular al coachee para llevarlo al lugar al que juzga que este último debe ir.

4.- Honestidad:

Es una cualidad que consiste en actuar congruentemente con sus principios y valores, expresándose con sinceridad. Esta conducta se manifiesta tanto de manera pública como privada, permeando así todos los aspectos de la vida. Algunas de las conductas que modelan este valor son:

- Mostrar coherencia entre lo que piensa, dice y hace.
- Ser auténtico y transparente.
- Establecer relaciones de equidad entre derechos y obligaciones.
- Honrar la confianza depositada por otros.
- Usar los recursos materiales de acuerdo a las necesidades, sin disponer de los recursos que no le son propios.
- Asumir la responsabilidad de sus errores y rectificar o corregir cuando sea necesario.
- Garantizar que lo ofrecido, para difundir y promocionar sus servicios, se corresponda de forma íntegra con el servicio prestado.
- Identificar las situaciones en las que existan conflictos de intereses originados por vinculaciones personales, profesionales, comerciales, gremiales o con asociaciones de coaches, renunciando a tener participación alguna o de ser posible, logrando un acuerdo que beneficie a todas las partes interesadas.
- Sustentar su experiencia en certificaciones adquiridas por vías formales y debidamente acreditadas, proveyendo el respaldo de las mismas en caso de ser requerido.
- Reconocer y respetar la autoría intelectual de otros autores, incluyendo a otros coaches, escuelas y profesionales del coaching. Esto contempla lo relativo a investigaciones, productos o instrumentos que hayan sido elaborados por terceros.
- Renunciar a utilizar información, aportes, revelaciones, creaciones, proyectos o planes del coachee, cliente, asociación nacional o FICOP, para obtener beneficios personales, comerciales o financieros.
- Diseñar estrategias de comercialización basadas en las fortalezas de sus productos y servicios.
- Abstenerse de emitir juicios descalificadores infundados sobre cualquier otro colega.
- Incorporar en su hacer profesional, la competencia leal y las buenas prácticas comerciales.

5.- Responsabilidad:

Entendida como la capacidad de responder o hacerse cargo de sus pensamientos, juicios, palabras y acciones. Algunas de las conductas que modelan este valor son:

- Realizar un contrato antes del inicio de la relación laboral en el que se establezcan con claridad los estándares de satisfacción de ambas partes. Ver ampliación en punto D.2 y D.4
- Honrar el compromiso de la confidencialidad acordada con el otro. Ver ampliación en punto D.3
- Hacerse cargo de sus acciones y asumir las consecuencias que se deriven de las mismas.
- Honrar de manera impecable los compromisos adquiridos.
- Hacerse cargo de sus obligaciones.
- Honrar la confianza que le es otorgada.
- Fundar juicios tomando por base únicamente evidencia observable que los soporten.
- Validar constantemente su interpretación.
- Cumplir con sus obligaciones aun cuando no vaya a ser gratificado por ello.
- Declinar de forma oportuna en sus funciones, cuando no se sienta competente técnica y/o emocionalmente, para acompañar al coachee u organización en el proceso que estos requieran y colaborar en la gestión de un nuevo espacio para el coachee u organización.

6.- Integridad:

Consiste en actuar de acuerdo a las ideas y a los valores que declara, inclusive en situaciones que le son difíciles o adversas. Algunas de las conductas observables que modelan este valor son:

- Actuar en todo momento de acuerdo a los valores que declara, así como también, de acuerdo a cada uno de los valores expresados en este código de ética, al cual se acoge al formar parte de la FICOP.
- Actuar de manera permanente, de acuerdo a las ideas y distinciones ontológicas que declara en su trabajo como coach.

- Hacer lo que el consenso social considera como correcto y bueno en aquellos espacios a los que decide pertenecer.
- Vivir y actuar en coherencia con los principios y normas sostenidos por el coaching ontológico, al igual que, a los establecidos por las organizaciones e instituciones que rigen la disciplina y de las que forme parte.
- Reconocer el trabajo y la contribución de otros.
- Respetar los derechos de autor, las marcas registradas y los derechos de propiedad intelectual y acatar las leyes y acuerdos respecto de estos derechos.

7. Cooperación:

Consiste en trabajar colaborativamente con el objetivo de alcanzar fines comunes, manifestando ayuda mutua, interés y apoyo, privilegiando la inclusión y el sentido de comunidad, por encima de la heterogeneidad y la competitividad. Las conductas observables que modelan este valor son entre otras, las siguientes:

- Abrir conversaciones de posibilidades para el trabajo en equipo.
- Coordinar acciones con otros con el objetivo de alcanzar metas acordadas.
- Abrir conversaciones orientadas a generar consensos, cuando existen diferentes miradas y/o intereses.
- Fomentar la creación de un espacio conversacional basado en la confianza, orientado a mantener o restablecer las relaciones.
- Mostrar mediante la acción, interés en los objetivos comunes, manifestando apoyo y ofreciendo ayuda mutua.
- Construir comunidad para que este valor sea sustentable, aun cuando los que cooperan sean diferentes, heterogéneos y conformen equipos diversos.

8.- Sustentabilidad:

Vista como la habilidad de promover la dignidad humana como condición fundamental para construir, reconstruir y/o diseñar las relaciones del ser humano de manera sostenida con el entorno físico, biológico, económico y social, evitando comprometer a las generaciones futuras. Algunas de las conductas que podemos asociar a este valor son:

- Promover el ejercicio responsable de la libertad humana.
- Adoptar valores que generen un comportamiento armonioso con la naturaleza y entre los seres humanos.
- Apoyar las iniciativas y acciones sociales que defiendan y promuevan la sostenibilidad del planeta y sus recursos naturales.
- Participar activamente en proyectos de educación, capacitación y concientización sobre este aspecto.
- Generar acciones que preserven el medio ambiente.
- Utilizar en las actividades formativas, talleres y dinámicas grupales, los recursos disponibles de manera eficiente, cumpliendo con el principio de “las 3 R” de la sustentabilidad: reducir, reutilizar y reciclar
- Generar y apoyar acciones que contribuyan al crecimiento, consolidación y sostenibilidad de la profesión, regidas por el compromiso con la impecabilidad, la formación continua, el trabajo remunerado, la construcción de mercado y el posicionamiento formativo, social y económico de la profesión.

9.- Excelencia:

Es el conjunto de prácticas orientadas a producir resultados con estándares superiores a lo ordinario, y que contempla el aprendizaje y desarrollo continuo. Algunas de las conductas que evidencian este valor son:

- ***Cumplir en el ejercicio de su actividad profesional, con el perfil del coach ontológico establecido por FICOP, en lo relativo a conocimientos, actitudes y valores.***
- Ejecutar su actividad profesional, utilizando el cien por ciento de sus capacidades y potencial.
- Estar orientado a las necesidades y requerimientos del coachee, del aprendiz o del cliente al momento de diseñar, revisar y realizar su trabajo.
- Revisar los resultados obtenidos, identificando oportunidades de mejora y aprendizaje en cada experiencia, siendo autocrítico
- Dedicar el tiempo necesario a cada tarea.

- Estar orientado permanentemente a:
 - las personas
 - los procesos
 - los resultados
 - la mejora continua
 - la innovación

Adicionalmente a lo señalado en los nueve puntos anteriores, consideramos como básicos y que requieren una mención y desarrollo especial, los siguientes principios éticos profesionales del coach ontológico:

- a) Contribuir con su conducta a la promoción en la sociedad del reconocimiento de la profesión y la dignidad que la acompaña.
- b) Participar en eventos académicos profesionales brindando aportes de calidad y mostrando en todo momento respeto por la profesión, la comunidad local de coaches y la FICOP.
- c) Delimitar en cada relación de coaching los dominios de intervención a partir de un claro contrato de trabajo, clarificando objetivos, límites y las reglas en la relación de coaching, la duración del proceso, honorarios como compensación por su actividad profesional, compromisos, responsabilidades y acuerdos de cómo desempeñará la actividad y su responsabilidad frente a los resultados.
- d) Mantener la confidencialidad y reserva de las conversaciones que sostenga en su desempeño profesional.
- e) Estar alerta para observar cuando el cliente no se beneficia con la relación de coaching proponiéndole otro coach y/o recurso.
- f) Asistir con competencia y responsabilidad al coachee en sus compromisos a menos que éstos sean ilegales o no éticos según las normas de la comunidad en la que se desenvuelve.
- g) Intervenir en función del logro de resultados por parte del coachee, sin garantizar la obtención de los mismos.

- h) Ajustar su trabajo profesional en organizaciones (instrucción ontológica, entrenamientos, asesoramiento, entre otros), a los valores y principios establecidos en el presente Código de Ética.
- i) Aceptar su propia ceguera cognitiva y solicitar conversación de coaching cuando lo considere necesario.
- j) Contribuir al continuo desarrollo profesional de otros colegas y de la profesión.
- k) No participar en actividades que desacrediten la profesión.
- l) No emitir públicamente juicios adversos sobre la actuación profesional de otros coaches, sin tener evidencia de los juicios emitidos
- m) Publicitar los servicios que se brinden (en medio gráficos, videos y/o virtuales) conforme a lo que efectivamente son, respetando las normas vigentes de la FICOP al respecto.
- n) Formar coaches de acuerdo con lo establecido en el Plan Modelo de cada Asociación Nacional (Miembro Activo de FICOP), ajustando su publicidad a dicho Plan, estableciendo la organización certificante y el aval con el que cuentan.
- o) Propiciar experiencias de aprendizaje que permitan al aprendiz adquirir conocimientos, habilidades, competencias y valores, para el ejercicio del futuro rol profesional, dentro del marco ético establecido en este Código de Ética.
- p) Certificar únicamente a los aprendices que cumplan con los requisitos establecidos para ello, teniendo en cuenta los objetivos de enseñanza/aprendizaje del programa que cursan, el perfil profesional y sus incumbencias.
- q) Ajustar su actividad profesional y personal a las leyes y reglamentos que le competen, establecidas en la legislación del país y/o localidad en la que opera.
- r) Solicitar la autorización a cada cliente antes de dar su nombre como referencia.
- s) Otros que en el futuro establezca la Comisión de Ética de la FICOP, conforme a la dinámica de la profesión y la comunidad de coaches internacionales.

A.6. AMBITOS DE APLICACIÓN DE ESTE CÓDIGO

Este Código de Ética, será el marco regulatorio aplicable a todo miembro de FICOP, es decir, a **Coaches Ontológicos Profesionales, Escuelas Formadoras con Programas Acreditados** (formadores, staff de las escuelas formadoras y aprendices), **Asociaciones Nacionales Miembro**

de Coaching Ontológico Profesional (personal ejecutivo, de dirección, de control y voluntario) y a todos y cada uno de los miembros y voluntarios de la FICOP, ***indistintamente de su rol o posición en la organización***. Así como también, a los distintos profesionales que conformen y formen parte de las representaciones o capítulos de la FICOP, en aquellos países en los que no existan Asociaciones Nacionales Miembro.

El incumplimiento de lo establecido en el presente código o las violaciones al mismo, por parte de aquellos profesionales sujetos a su regulación y que brinden servicios profesionales a terceros (personas u organizaciones) será sancionado de acuerdo con lo señalado en el ***Reglamento del Código de Ética***.

EL proceso de denuncia es viable exclusivamente cuando involucre a coaches ontológicos profesionales asociados a FICOP y el procedimiento para la tramitación de la misma, así como también, de los criterios aplicables para que la misma sea aceptada y tramitada por parte del Comité de Ética de la FICOP, se encuentran descritos en el Reglamento del Código de Ética, disponible en www.ficop.info.

Con el fin de clarificar, sin agotar los posibles ámbitos de aplicación y de conflictos en los que la Comisión de Ética podrá intervenir, se detallan los siguientes, siendo esta lista no exhaustiva:

- a) Será aplicado a todo Coach acreditado FICOP, cualquiera sea su credencial (COA, SCOA y MCOA) que brinde servicios profesionales a terceros (personas u organizaciones) ante una denuncia o reclamo realizada por un cliente, institución u otro colega que sienta vulnerados sus derechos.

También será de aplicación en las **Escuelas Formadoras con programas de formación acreditados, Asociaciones Nacionales Miembro** (personal ejecutivo, de dirección, de control y voluntario) **y a todos y cada uno de los miembros y voluntarios de la FICOP**, indistintamente de su rol o posición en la organización. Asimismo, incluye a las representaciones o capítulos de aquellos países en los que no exista Asociación Nacional Miembro.

b) En “procesos o sesiones individuales o grupales (de equipo) de coaching ontológico” (presencial, online o por diferentes medios virtuales) brindado por un miembro activo, cuando el coachee interprete que el coach ha vulnerado su dignidad personal o sus derechos y valores de “ser humano”, es decir:

- No respeto y aceptación del coachee tal cual es.
- Incumplimiento de promesas y/o contrato acordado.
- No confidencialidad con las conversaciones mantenidas.
- No comprometerse con la palabra dada.
- No aceptar los compromisos, decisiones y autonomía del coachee.
- No cumplir con los valores y principios éticos profesionales enunciados, entre otras.

c) En la “formación de coaches con Programas de Formación avalados por un miembro activo y, acreditado por la FICOP”, cuando:

- No se ajuste el programa de formación con el que se ha publicitado.
- Alguno de los capacitadores en cualquiera de sus roles (coordinador, capacitador, supervisor, etc.) no cumplan con su función hacia el(los) aprendiz(es).
- Los contenidos y prácticas no se ajustan al programa acreditado y aprobado por la FICOP.
- Las experiencias de aprendizaje o propuestas pedagógicas no estén alineadas con los valores y principios éticos profesionales enunciados anteriormente.
- Haya sospecha fundada de posibles malos tratos al coachee, entre otras.

d) En intervenciones o asistencias relacionadas con el coaching que realice un Coach Ontológico Profesional (miembro activo) en organizaciones (de cualquier nivel o sector): cuando el(los) coach(es) no se hagan cargo del cumplimiento del acuerdo realizado con la organización (objetivos, acciones, plazos, honorarios, duración, periodicidad, etc.), y/o cuando en su accionar dentro de la organización, incumpla con los valores y principios éticos profesionales enunciados anteriormente, entre otras.

- e) En la difusión de servicios profesionales que realice un Coach Ontológico Profesional (miembro activo) por medios gráficos, video, virtual, mixtos u otro formato: cuando éstos prometan o garanticen un resultado específico, no cumplan con lo publicitado, que los profesionales mencionados no sean los que brinden los servicios, parte de lo declarado en el material publicitario del programa no se ajuste a lo que verdaderamente es el servicio; se haga mención de reconocimiento por parte de instituciones que no lo brindan, etc., que no se ajuste a la normativa vigente que la FICOP haya establecido al respecto.
- f) En eventos académicos en que participe un Coach Ontológico Profesional (miembro activo): talleres, seminarios, jornadas, simposios, congresos, programas radiales/televisivos o similares, en los distintos roles que le fueran asignados: cuando el coach disertante/ coordinador/responsable se comporte de manera incoherente con los valores y principios éticos profesionales enunciados anteriormente, entre otros, generando un impacto negativo en la profesión, la comunidad de coaches y en la FICOP.
- g) En la práctica de coaching que un Coach Ontológico Profesional (miembro activo) realice a colegas: cuando el coach que asiste no cumpla con los valores y principios éticos profesionales enunciados anteriormente.
- h) En el accionar de todos los miembros del Comité Ejecutivo, Comisión Directiva, Comisión de Ética, Direcciones ejecutivas y todos los voluntarios que trabajan en los distintos proyectos y programas que lleva adelante la FICOP, así como las Asociaciones Nacionales, que no cumplan con los valores y principios éticos profesionales enunciados anteriormente.

Según la gravedad del hecho, la magnitud de los daños y los perjuicios ocasionados, el damnificado puede presentar el pedido de intervención de la Comisión de Ética y de ser necesario, podrá recurrir, además, a la justicia ordinaria.

PARTE B. ASOCIACIONES NACIONALES DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL (MIEMBROS ACTIVOS) -ANM

Las Asociaciones Nacionales de Coaching Ontológico Profesional (Miembros Activos de FICOP), en su carácter de *representantes de la FICOP en su país*, velarán por el alineamiento de sus Códigos de Ética al Código de Ética de FICOP, así como también, del cumplimiento del propósito y los objetivos de la FICOP. De igual forma actuarán, las representaciones y capítulos de FICOP, en aquellos países en los que no existan Asociaciones Nacionales Miembros.

La FICOP se constituye en oferta como espacio de conversaciones cuando se presenten conflictos, diferencias y/o controversias al interior de una asociación nacional, o entre asociaciones miembros. En tal sentido las asociaciones se comprometen a utilizar este espacio de revisión y diálogo con la finalidad de generar una mirada que respete y considere los intereses de todas las partes involucradas.

Los conflictos, diferencias y controversias entre los Miembros Activos podrán convertirse en denuncias que la FICOP recibirá para iniciar procesos de investigación al respecto. Las mismas convienen en aceptar el dictamen de la Comisión Directiva de FICOP respecto del caso en cuestión.

PARTE C. ACERCA DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN

(CON PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN COACHING ONTOLÓGICO, ACREDITADOS POR FICOP)

C.1. ESCUELAS DE FORMACIÓN CON ASOCIACIÓN NACIONAL CONSTITUÍDA EN SU PAÍS

Las escuelas con Programa de Formación en Coaching Ontológico acreditadas por una Asociación Nacional (Miembro Activo) correspondiente a su país, y acreditado por FICOP,

adhieren en un todo el presente Código De Ética, en el entendido que ambos códigos se encuentran alineados.

Todo programa para ser acreditado por FICOP y por las Asociaciones Nacionales, debe incluir los contenidos éticos establecidos en el presente código.

Estas escuelas se comprometen a dar a conocer estos documentos en sus formaciones, pidiendo a sus coaches egresados se comprometan a respetar, a partir de su declaración y adhesión, tanto las normas y disposiciones locales como las internacionales emanadas de este Código de Ética.

C.2. ESCUELAS DE FORMACIÓN SIN ASOCIACIÓN NACIONAL CONSTITUÍDA EN SU PAÍS

Las escuelas con Programa de Formación en Coaching acreditado por FICOP y sin asociación local constituida que avale su programa, adhieren en un todo a este Código de Ética para regir el comportamiento de sus coaches formadores y serán alcanzados por las disposiciones particulares vigentes de la FICOP o que pudiera poner en vigencia en el futuro.

C.3. INCLUSIÓN DE LA CONVERSACIÓN ÉTICA EN LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

Las escuelas con Programa Acreditado se comprometen a que la conversación ética esté en su programa de formación. La forma de inclusión es potestad de cada escuela y tendrán que presentar el cómo incluirán el Código de Ética de FICOP en la formación. Este será un trabajo conjunto entre la Dirección Académica, de Acreditaciones y el Comité de Ética FICOP.

Asimismo, los directores de programas acreditados por FICOP y su staff deberá contar con formación en ética.

PARTE D. ACERCA DE LOS COACHES ONTOLÓGICO PROFESIONALES ACREDITADOS POR FICOP

(COACHES ACTIVOS)

D.1. COMPETENCIAS DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL

Se entiende por principio básico profesional que sustenta la toma de posición y guía las actividades del coach, su “Coherencia Ontológica” definida como la capacidad de adaptación al paradigma del Coaching Ontológico, en relación con su “ser” y “hacer”, por el camino del Aprendizaje Ontológico, para la generación de confianza y sustentabilidad de su práctica profesional.

Cada Miembro Activo (Asociación Nacional) se alinearán al estándar de competencias que establezca FICOP para el ejercicio profesional de los Miembros Activos.

D.2 FORMALIZACIÓN DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING

Toda relación de Coaching será formalizada mediante el Acuerdo de Coaching. Lo anterior, con el propósito de permitir que cada persona interviniente pueda expresar sus intereses, solicitudes, ofrecimientos, y los compromisos que se declaran sostener. Esto permite delimitar los alcances del servicio de modo que cada individuo pueda, luego de establecido, declarar su conformidad con lo pautado.

Como mínimo, los alcances del Acuerdo de Coaching deben ser:

- a) **Proceso de Coaching:** este acuerdo se puede dar preferentemente por escrito entre el COP y el Coachee. En ella, se especifica un marco de referencia temporal (cantidad, inicio, duración, horarios y frecuencia de los encuentros), un marco de trabajo (brecha, objetivos, etc.), un compromiso de confidencialidad y los términos y montos de la remuneración.

b) **Proyecto de Coaching:** Este acuerdo se celebra entre el COP y el Promotor, donde se establece un encuadre referente a los términos del servicio, se indican quién será el o los coachees, los objetivos que se persiguen, los indicadores y metodología de trabajo, alcances y modo en que se realizará el intercambio de información, y los términos de remuneración establecidos para la contraprestación en base al proyecto de colaboración acordado.

D.3. DE LA CONFIDENCIALIDAD EN LA RELACIÓN DE COACHING

El secreto profesional constituye un deber del coach que perdura en forma indefinida y que alcanza incluso el nombre del coachee o cliente. El secreto profesional es un derecho del cliente establecido en su beneficio.

El coach no podrá, en caso alguno, revelar directa, ni indirectamente los hechos, datos o informaciones que haya conocido o le hayan sido revelados en el ejercicio de su profesión, salvo que medie orden judicial expresa, autorización por escrito del cliente mayor de edad, que obre en uso pleno de sus facultades mentales.

El coach estará eximido del secreto sólo y exclusivamente cuando sea requerido por Orden Judicial expresa. Aun así, el coach debe procurar mantener en la más estricta reserva aquellos antecedentes no relacionados directamente en el asunto judicial. Asimismo, el coach estará liberado del secreto profesional cuando su cliente por escrito lo releve expresamente del mismo; siempre y cuando tenga pleno discernimiento, y haya sido debidamente informado por el profesional.

En el caso de disputa judicial del coach con su cliente, el profesional podrá revelar lo indispensable en su legítima defensa, procurando no abusar jamás de información privilegiada sobre el cliente en su poder. La violación al secreto profesional por parte del coach se estimará como una grave infracción ética.

La confidencialidad de los antecedentes del cliente constituye un deber para el coach en cuánto deberá preocuparse de manejarlos mediante procedimientos y métodos que los resguarden del conocimiento de personas no autorizadas.

En los casos en que el COP se dedique a la formación de coaches, las políticas de confidencialidad serán comunicadas fehacientemente a sus aprendientes y equipo académico, dado que ambas partes pueden tener en su poder información sensible que se desprende del mismo proceso formativo.

D.4. PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING

El Coach Ontológico Profesional elige honrar en todo aspecto y detalle la relación con el Coachee y/o Promotor, evitando ocasionar un perjuicio para los involucrados en el proceso con su ejercicio profesional.

Solo realiza intercambios de servicios, bienes u otra remuneración no económica cuando se encuentre establecido en los acuerdos, o cuando ello no dañe la relación de Coaching.

Procura constantemente evitar conflictos de intereses reales o potenciales, y en caso de que se produzcan, abre conversaciones al respecto con el fin de gestionarlos apreciativa y productivamente.

D.4. DENUNCIAS VINCULADAS A PROCESOS JUDICIALES EN CURSO CONTRA UN COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL (MIEMBRO ACTIVO) ACREDITADO POR LA FICOP.

En los casos en que el Comité de Ética reciba y acepte una denuncia que esté asociada a delitos tipificados como tales en las legislaciones respectivas y que haya sido aceptada por un tribunal de justicia competente en el país en que esté siendo juzgado/a, el Comité de Ética procederá de manera preventiva a la suspensión de su acreditación, se eliminará su respectiva reseña en la página web de la FICOP, y tampoco tendrá vigencia la credencial ni podrá usar la insignia de la FICOP; todo lo anterior hasta tanto se conozca la sentencia. Si el coach acreditado es inocente se volverá a activar su acreditación. Si es

culpable perderá su acreditación con la FICOP. Asimismo, el Comité de Ética le comunicará al socio acerca de la medida tomada.

PARTE E. DEFINICIONES (GLOSARIO)

Miembro Activo	Son Miembros Activos de FICOP las Asociaciones Profesionales de Coaching Ontológico de cada país, las Asociaciones Nacionales FICOP, las representaciones y los capítulos país (Artículo 6° del Estatuto de FICOP) que estén al día en pagos de su cuota societaria y de los coaches y programas de formación acreditados internacionales por la FICOP en su país.
Coach o programa de formación activo	Son Coaches o programas de formación activos por la FICOP las personas humanas y jurídicas, nacionales o extranjeras que hayan sido acreditadas y se adhieran voluntariamente a los objetivos de FICOP y estén al día en sus pagos.
Coachee	También llamado cliente, o contratante, puede ser un individuo, un grupo de personas o una organización en su conjunto y es quien recibe el servicio de ser acompañado en su proceso de aprendizaje, con aceptación de la responsabilidad por su futuro y diseño de acciones. Es con quien el COP establece el Acuerdo de proceso de Coaching, en un espacio de confianza y respeto mutuo.
Coach Ontológico Profesional	Se refiere al profesional del coaching ontológico acreditado por FICOP o alguna de las Asociaciones miembro quien acompaña al Coachee en su proceso de aprendizaje ontológico con el propósito que, éste, expanda su capacidad de acción mediante un cambio de observador y de su transformación personal del ser en sus dominios lingüístico, emocional y corporal.

Promotor	También llamado sponsor o patrocinador. Es una persona física o jurídica distinta del Coachee, responsable de la organización que contrata el servicio de coaching para su organización. Es con quién el COP entabla una relación, el acuerdo comercial y puede participar en la alineación de expectativas del proceso.
Relación de Coaching Ontológico	<p>Se refiere a la relación/ asociación profesional que se establece entre el coach ontológico y el coachee/cliente y que se rige por el acuerdo de coaching.</p> <p>En cada encuentro, el Coachee es quien elige el foco de la conversación, mientras el COP lo escucha y aporta observaciones y preguntas. Esta interacción podría llevar - entre otros- a un proceso de reflexión, autoobservación, diseño de futuro y compromiso con la acción. El COP facilita este proceso proporcionando un mayor foco de conciencia de elección. El COP se concentra en dónde está el Coachee ahora (realidad actual) y en lo que está dispuesto a hacer para llegar a donde quiere estar en el futuro (realidad deseada). Desde el COP, es una relación simétrica que busca estar al servicio del coachee. El COP además, debe salvaguardar el no poner sus propios intereses por sobre los del coachee.</p>
Acuerdo de Coaching Ontológico	También llamado encuadre está constituido por el contexto, las declaraciones de inicio de proceso o sesión (Confidencialidad, límites y alcances del CO, y focos elegidos por el coachee) y lo define, el COP no podrá traspasar los límites que definen en él.

<p>Conflicto Intereses:</p>	<p>De</p> <p>Toda situación en la que el coach tenga motivos e intereses distintos a los estrictamente profesionales en una relación de coaching, y que influyan en el objetivo de su prestación de servicios como profesional. También se incluyen los conflictos de intereses en las actividades comerciales, de competencia profesional, formativas o gremiales relacionadas con el coaching, donde priven intereses personales o comerciales por encima de los profesionales y éticos.</p>
<p>Acoso:</p>	<p>Se considera acoso de forma general a la acción de un hostigador u hostigadores que, sin el consentimiento de la víctima del acoso, apremia o asedia de manera insistente a esta última, alterando el desarrollo normal de su vida y actividades diarias. El acosado está siendo apremiado para hacer algo en contra de su voluntad manifiesta.</p> <p>La motivación del acoso puede ser sexual, afectiva, social, económica, laboral, estudiantil, o de cualquier otra naturaleza.</p> <p>En cuanto a la relación entre acosador y acosado, ésta puede ser entre iguales, compañeros o colegas (acoso horizontal) o entre un superior y un subalterno (acoso vertical en sentido descendente o ascendente).</p>