

**FEDERACIÓN INTERNACIONAL
DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL**

www.ficop.org

CÓDIGO DE ÉTICA



FICOP

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE
COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL

CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE
COACHING ONTOLÓGICO
PROFESIONAL

Código de Ética Profesional
aprobado por Asamblea Extraordinaria
julio de 2020

© Derechos Reservados
Federación Internacional de
Coaching Ontológico Profesional

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| PRÓLOGO | 4 |
| MAPA DEL CÓDIGO | 4 |
| | |
| PARTE A. ACERCA DEL CÓDIGO DE ÉTICA | 5 |
| A.1. NUESTRA VISIÓN DE LA ÉTICA..... | 5 |
| A.2. NUESTRA VISIÓN DE LA PROFESIÓN | 5 |
| A.3. OBJETIVOS QUE PERSEGUIMOS..... | 6 |
| A.4. VALORES QUE SOSTENEMOS | 6 |
| A.5. PRINCIPIOS DEONTOLÓGICOS QUE PROPICIAMOS | 7 |
| A.6. AMBITOS DE APLICACIÓN EN LOS QUE ACTUAMOS | 8 |
| | |
| PARTE B. ACERCA DE LOS MIEMBROS ACTIVOS | 10 |
| | |
| PARTE C. ACERCA DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN | 10 |
| C.1. ESCUELAS DE FORMACIÓN CON ASOCIACIÓN NACIONAL CONSTITUÍDA | 10 |
| C.2. ESCUELAS DE FORMACIÓN SIN ASOCIACIÓN NACIONAL CONSTITUÍDA | 11 |
| C.3. INCLUSIÓN DE LA CONVERSACIÓN ÉTICA EN LOS PROGRAMAS | 11 |
| | |
| PARTE D. ACERCA DE LOS MIEMBROS ADHERENTES | |
| D.1. COMPETENCIAS DEL COACH ONTOLÓGICO PROFESIONAL..... | 11 |
| D.2. DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING | 11 |
| D.3. DE LA CONFIDENCIALIDAD EN LA RELACIÓN DE COACHING | 12 |
| D.4. DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING | 12 |
| | |
| PARTE E. DEFINICIONES (GLOSARIO) | 13 |

PRÓLOGO

La Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional (FICOP) tiene como misión, fomentar el desarrollo del coaching ontológico profesional 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, agremian coaches ontológicos profesionales. De esta forma, integramos a todos los coaches ontológicos del mundo en una misma comunidad y por ello, cada coach debe poner en práctica permanente este Código que rige la ética de nuestra profesión.

Cualquiera de los Miembros Activos, según la denominación establecida en el Art. 6 del Estatuto FICOP, podrá aplicar normas sobre el estándar propuesto por este Código, pero no podrá 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.

MAPA 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 del Coaching Ontológico Profesional.

Parte B: Acerca de los Miembros Activos (Asociaciones Nacionales de Coaching Ontológico Profesional)

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 Miembros Adherentes (Coaches Ontológicos Profesionales)

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 el mejor estilo de vida que posibilite 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 vivir 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 la diversidad en el respeto. Por lo antes expresado, la Ética Profesional posee cuatro niveles de responsabilidad:

- a) **Humana**: vela por el desarrollo pleno y autónomo del ser;
- b) **Profesional**: no solo realizar las tareas y funciones del rol profesional sino hacerlas de la mejor manera posible (confidencialidad, honestidad, respeto, calidad, etc.);
- 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 al Coaching Ontológico Profesional como un proceso de aprendizaje que invita a responsabilizarnos de nuestra manera de observar (interpretar) la realidad, nuestras acciones y/o los resultados que obtenemos.

Cómo profesión está comprometida en expandir el potencial personal, organizacional y social, basada en el aprendizaje ontológico dentro de un marco constructivista y una perspectiva sistémica.

Se fundamenta en:

- a) **La escuela de Santiago, la filosofía del lenguaje y la ontología del lenguaje**: a partir de sus postulados: *interpretamos a los seres humanos como seres lingüísticos, el lenguaje es generativo y los seres humanos se crean a sí mismo en el lenguaje y a través de él*, y sus

principios: *no sabemos cómo son las cosas, solo sabemos cómo las observamos o cómo las interpretamos, no solo actuamos de acuerdo a cómo somos, también somos de acuerdo a cómo actuamos, la acción de toda entidad resulta de su propia estructura y de la estructura del sistema en el que se desenvuelve.*

- b) **El constructivismo:** *el conocimiento, el aprendizaje y la vida de las personas son actos de construcción personal en un contexto social, por ello se priorizan a las comunidades de prácticas.*
- c) **El pensamiento sistémico:** *cuya percepción del mundo es integrador de totalidades y desde aquí se analizan las situaciones y se proponen soluciones, fomentando entre otras cosas, la integración, superando la fragmentación personal, organizacional y social.*

A.3. OBJETIVOS QUE PERSEGUIMOS

Conforme las atribuciones conferidas por el Artículo 3º, numeral 6 del Estatuto de la Federación Internacional de Coaching Ontológico Profesional, donde se hallan enunciados los propósitos de esta:

“Definir los lineamientos éticos que posibiliten velar por el ejercicio profesional de los coaches ontológicos profesionales asociados de manera directa o a través de las Asociaciones afiliadas”

Y también para dar cumplimiento a las actividades que se detallan en el literal i del mismo artículo 3º del Estatuto de FICOP:

“Establecer principios y normas de Ética Profesional sobre el ejercicio de la profesión del coaching ontológico en Argentina y otros países, así como las reglas de procedimientos aplicables.”

Se elabora este **Código de Ética** con el objetivo de establecer una guía para los asociados en los diferentes servicios que brinden, las Escuelas Formadoras con Programa Acreditado (formadores y aprendices), y a todos y cada uno de los miembros y voluntarios de la FICOP, como así mismo para los miembros de la Comisión de Ética para organizar su accionar.

A.4. VALORES QUE SOSTENEMOS

Este Código de Ética insta a todos sus miembros (activos o adherentes), incluyendo a las personas que intervengan en las actividades de FICOP, a sostener los siguientes valores como declaraciones:

- 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 la honestidad** al mantener una línea entre lo que 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 y desarrollo individual, organizacional y social.
- f) **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 y el cuidado del planeta.
- h) **Fomentamos la excelencia y calidad profesional**, procurando alcanzar los más altos estándares, ampliando constantemente nuestra capacidad de acción efectiva como Coaches Ontológicos Profesionales.

A.5. PRINCIPIOS DEONTOLÓGICOS QUE PROPICIAMOS

Consideramos como básicos --entre otros-- 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) 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.
- c) Mantener la confidencialidad y reserva de las conversaciones que sostenga en su desempeño profesional.
- d) Solicitar la autorización a cada cliente antes de dar su nombre como referencia.
- 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) Aceptar su propia ceguera cognitiva, por lo que requiere coaching a su persona y al desempeño de su actividad profesional.
- h) Intervenir en función del logro de resultados por parte del coachee, sin garantizar la obtención de estos.

- i) No participar en actividades que desacrediten la profesión ni emitir públicamente juicios adversos sobre la actuación profesional de otros coaches.
- j) Contribuir al continuo desarrollo profesional de otros colegas y de la profesión.
- k) Reconocer el trabajo y la contribución de otros. Respetar el copyright, las marcas registradas y los derechos de propiedad intelectual y acatar las leyes y acuerdos respecto de estos derechos.
- l) 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.
- m) 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. 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. Certificar al aprendiz que cumpla con los requisitos establecidos para ello, teniendo en cuenta los objetivos terminales, el perfil profesional y sus incumbencias.
- n) 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.
- o) Ajustar su trabajo profesional en organizaciones (instrucción ontológica, entrenamientos, asesoramiento, entre otros), a los valores y principios establecidos en el presente Código de Ética.
- p) Ajustar su actividad profesional y personal a las leyes y reglamentos que le competen en las generales de la ley.
- q) 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 EN LOS QUE ACTUAMOS

Este Código de Ética será aplicado a todo miembro de FICOP, cualquiera sea su categoría (activo o adherente) y cualquiera sea su credencial (COA, SCOA, MCOA) que brinde servicios profesionales a terceros (personas u organizaciones) y los mismos sientan vulnerados sus derechos, entrando en conflicto con éstos, y lo denuncien ante la Comisión de Ética de la FICOP.

Este Código de Ética también se aplicará en las Escuelas Formadoras con Programas de Formación Acreditados por FICOP, así como también a miembros de la Comisión Directiva, Comité Ejecutivo y demás áreas o sectores y/o funciones, actuales o futuras de la FICOP, incluyendo a la estructura administrativa que acompaña a la profesión.

Toda denuncia deberá ser presentada, en primera instancia, ante la Asociación local. De no existir Asociación en el país, podrá realizarla directamente ante la FICOP. En el caso que el denunciado sea miembro de una asociación local y el damnificado no concuerde con lo resuelto por dicha Asociación, como segunda instancia, podrá recurrir con su denuncia ante el Comité de Ética de la FICOP.

La Comisión de Ética intervendrá ante una denuncia –la cual no podrá ser anónima, en ningún caso– que cuente con pruebas fehacientes de los hechos de acuerdo a los procedimientos indicados en el Reglamento establecido por la FICOP a tal fin, informados a través de la correspondiente Solicitud de Intervención, y que éstos estén referidos al actuar profesional de un miembro adherente de la FICOP, de una escuela con Programa Acreditado por FICOP, o de un Miembro Activo de la FICOP, que haya lesionado a terceros por no realizar las tareas y funciones del rol profesional de la manera acordada y en respeto a los valores y principios establecidos en este Código; o por no velar por la integridad y desarrollo de la comunidad de colegas resaltando la dignidad de la profesión.

Con el fin de clarificar, sin agotar los posibles ámbitos y conflictos en los que la Comisión de Ética podrá intervenir, son los siguientes:

- a) En “**procesos o sesiones individuales o grupales (de equipo) de coaching ontológico**” (presencial, online o por diferentes medios virtuales) brindado por un miembro adherente, cuando el coachee interprete que el coach vulnera su dignidad personal o sus derechos y valores de “ser humano”: 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.
- b) En la “**formación de coaches con Programas de Formación avalados por un miembro activo y acreditados por la FICOP**”: cuando no se ajuste el programa de formación con el que se ha publicitado, cuando alguno de los capacitadores en cualquiera de sus roles (coordinador, capacitador, supervisor, etc.), no cumplan con su función hacia el(los) aprendiz(es), cuando los contenidos y prácticas no se ajustan al programa acreditado y aprobado por la FICOP, cuando las experiencias de aprendizaje o propuestas pedagógicas, no estén alineadas con los valores y principios éticos profesionales enunciados anteriormente, entre otras.
- c) En “**intervenciones o asistencias relacionadas con el coaching que realice un miembro adherente en organizaciones**” (de cualquier nivel o sector): cuando el(los) coach(es) no se hagan cargo del incumplimiento del contrato acordado 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.
- d) En la “**difusión de servicios profesionales que realice un miembro adherente**” por medios gráficos, video, virtual o mixtos: cuando éstos prometan o garanticen un resultado específico, no cumplan con el objetivo publicitado, que los profesionales mencionados no sean los que brinden los servicios, no ajustado a lo que verdaderamente es el servicio, con 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.
- e) En “**eventos académicos en que participe el miembro adherente**” (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.

- f) En la “**asistencia de coaching que un miembro adherente realice a colegas**”: cuando el coach que asiste no cumpla con los valores y principios éticos profesionales enunciados anteriormente.
- g) 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, que no cumplan con los valores y principios éticos profesionales enunciados anteriormente.

Según la gravedad del hecho y la magnitud de los daños y 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. ACERCA DE LOS MIEMBROS ACTIVOS

(ASOCIACIONES NACIONALES DE COACHING ONTOLÓGICO PROFESIONAL)

Los 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.

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 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 avalado por un Miembro Activo correspondiente a su país, y acreditado por FICOP, adhieren en un todo al Código de Ética de dicha Asociación Miembro.

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, 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 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 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 de Acreditaciones y el Comité de Ética FICOP.

PARTE D. ACERCA DE LOS MIEMBROS ADHERENTES

(COACHES ONTOLÓGICO PROFESIONALES ACREDITADOS POR FICOP)

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 Adherentes.

D.2 DEL ACUERDO EN LA RELACIÓN DE COACHING

En toda relación de Coaching se celebran acuerdos, 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, se pueden presentar los siguientes acuerdos:

- a) **Proceso de Coaching**: este acuerdo es una conversación 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. 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.

PARTE E. DEFINICIONES (GLOSARIO)

| | |
|------------------------------|--|
| Miembro Activo | Son Miembros Activos de FICOP las Asociaciones Profesionales de Coaching Ontológico de cada país, y las Asociaciones Nacionales FICOP país (Artículo 6° del Estatuto de FICOP) |
| Miembro Adherente | Son Miembros Adherentes de FICOP las personas humanas y jurídicas, nacionales o extranjeras que adhieran voluntariamente a los objetivos de FICOP |
| Coachee | También llamado cliente, consultante 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, que contrata el servicio de coaching para otros miembros de su familia, o su organización. Es con quién el COP entabla una relación, el acuerdo comercial y puede participar en la alineación de expectativas del proceso. |

| | |
|--|---|
| <p>Relación de Coaching Ontológico</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. La relación de coaching ocurre a partir del acuerdo de Coaching Ontológico.</p> |
| <p>Acuerdo de Coaching Ontológico</p> | <p>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> |