

## Comisión de Ética Profesional

- **Director: Marcelo Molina** - Argentina
- **Mayba León González** - Representa Newfield Consulting
- **Juan Pablo Contreras** - Representa Newfield Network

## Marco Ético Profesional

### Parte 1 - Del Marco Ético Profesional

#### Título 1 - Fundamentos de elección sobre la mirada Ética

Entendemos al Coaching Ontológico como un proceso de aprendizaje que invita a responsabilizarnos por nuestras acciones y creemos que la voluntad de hacer crecer la profesión se expresa en el conjunto de valores y comportamientos de los que somos sus integrantes. Nos inspira y guía la convicción de que somos todos observadores diferentes y que ninguna manera de observar es verdadera. Por ello, al hacer, le conferimos primacía a la ética y no disponemos de un criterio externo y anterior a ella para fundamentarla. La ética es nuestro criterio fundacional y la motivación por excelencia para nuestro ser y hacer Coaching Ontológico. Desde nuestra mirada, las acciones éticas se van edificando sobre un intercambio complejo a través del cual cada uno de nosotros toma un rol particularmente activo en la construcción de nuestro mundo. Ese conjunto de acciones que realizamos al ejercer la práctica del Coaching, surgen de motivaciones constitutivas de nuestro ser, que de por sí implica una manera limitada de observar, es decir, que nuestra ética estará siempre signada por nuestra visión particular. Y es por ello que, las reflexiones acerca de la recursividad del ser y el hacer humano con el propósito de aprender, ocupan un lugar fundante y nos invitan a practicar la humildad.

#### Título 2 - Motivación base de los comportamientos éticos

La motivación que tenemos es un tipo de convivencia que establecemos con los demás, sustentados en el valor del respeto mutuo, basado en la aceptación del otro como diferente, legítimo y autónomo. Estamos comprometidos a realizar procesos de autoevaluación y reconocimiento de nuestras limitaciones. Siendo entonces, este compromiso y práctica, un comportamiento esperable y observable en la ética de un Coach Ontológico.

## **Parte 2 - De las Definiciones**

### **Título 1 - Profesión**

#### **Sección 1 - Coaching Ontológico**

Es una profesión comprometida con expandir el potencial personal, organizacional y social, basada en el aprendizaje ontológico. Desde nuestra perspectiva profesional, cada persona es un ser capaz de diseñar y realizar acciones que favorezcan su transformación y desarrollo personal. Estas acciones de reflexión y diseño ocurren en conversaciones.

#### **Título 2 - Actores Intervinientes en una relación de Coaching**

En una relación de Coaching los involucrados son el Coach Ontológico Profesional, como facilitador del proceso de aprendizaje y el Coachee, desde cuyo compromiso posibilita el aprendizaje ontológico. En algunos casos el Coachee, puede no ser quien solicita el servicio, sino que lo hace un Promotor. El comportamiento ético alcanza a todos estos involucrados.

#### **Sección 1 - Coach Ontológico Profesional (COP)**

Es la persona que facilita un proceso de aprendizaje ontológico desde el compromiso del Coachee, con el propósito que éste expanda su capacidad de acción mediante un cambio de observador y de su transformación personal.

#### **Sección 2 - Coachee**

El Coachee (también llamado cliente, consultante, 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, aceptación de la responsabilidad por su futuro y diseño de acciones y con quien el COP establece el Acuerdo de proceso de Coaching.

#### **Sección 3 - Promotor**

El Promotor (también llamado patrocinador) es una persona física o jurídica distinta del Coachee, que promueve la asistencia profesional para alguno de los miembros de su organización, con quién el Coach entabla una relación y el acuerdo mencionado anteriormente.

### **Título 2 - Acto profesional**

#### **Sección 1 - Relación de Coaching**

En cada encuentro, el Coachee es quien elige el foco de la conversación, mientras el Coach lo escucha y aporta observaciones y preguntas. Esta interacción crea claridad y lleva a un proceso de reflexión, auto-observación, 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 adonde quiere estar en el futuro (realidad deseada).

## **Sección 2 – Aspectos a considerar 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: \* 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.) y un compromiso de confidencialidad. \* 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.

## **Parte 3 - De los Estándares de Comportamiento**

### **Título 1 - Conducta ética en general**

#### **Sección 1 - Valores que sustentan el comportamiento ético**

Entendiendo por valores aquello a lo que cada persona observa como valioso y lo incorpora como un pilar fundamental para su vida, convirtiéndolo de este modo en un compromiso irrenunciable, invitamos a todo COP que adopte como valores fundamentales los siguientes:

- **Legitimación:** todo ser humano, por el hecho de serlo, es legítimo. Aceptar dicha legitimidad nos anima a verlo y recibirlo como tal.
- **Ver a un otro como posibilidad:** cada ser humano es experto en su propia vida, con lo cual, las respuestas a sus inquietudes y deseos residen en su interior. Sostener este valor predispone al COP a realizar acciones alejadas de la manipulación. El proceso de aprendizaje –de reflexión, de elección, de decisión, de acción— está siempre en poder del contratante.
- **Autonomía:** Destacamos en este sentido, el compromiso del COP con la autonomía del individuo donde, no sólo está la aceptación del otro como diferente y legítimo, sino también como autónomo. Ello implica que respetamos su derecho a actuar de acuerdo a su forma de interpretar las cosas, con la restricción de que tal actuar no comprometa la legítima diferencia y autonomía de los demás.
- **Responsabilidad:** ser capaz de reconocer, medir y responder ante las consecuencias de un incidente, nos estimula a dar respuesta por aquellos actos propios --realizados con plena conciencia y libertad, que pudieran haber afectado u ocasionado algún perjuicio.

#### **Sección 2 - Confidencialidad**

Toda información a la que el Coach tenga acceso a raíz de la relación establecida mediante un acuerdo de Coaching, será considerada como estrictamente confidencial. Este principio ético primordial resguarda la

privacidad a la que el Coachee y/o Promotor tiene derecho, y se garantizará su reserva, a menos que ésta información sea requerida por la ley. En todos los acuerdos que el COP celebra, se encuentra debidamente expresado el de confidencialidad de la información proporcionada por el Promotor y/o Coachee. Cuando el Promotor requiera información acerca del proceso que el COP mantiene con el Coachee, se ofrecerá la misma siguiendo los lineamientos detallados en el acuerdo inicial respecto del intercambio de información. 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.

### **Sección 3 - Conflicto de intereses**

El COP elige honrar en todo aspecto y detalle la relación con el Coachee y/o Promotor, de modo que obtener intencionalmente un beneficio personal, profesional o económico, propio o de terceros, u ocasionar un perjuicio de los beneficiarios son acciones completamente excluidas de su ejercicio profesional. Solo realiza intercambios de servicios, bienes u otra remuneración no dineraria 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.

## **Título 2 - Conducta ética en relación a otros**

### **Sección 1 - Comportamiento en relación con los coachees/promotores**

El COP, cuando promociona sus servicios, informa fielmente sobre sus cualificaciones pericia, experiencia, avales y acreditaciones relativos al Coaching. Basa su trabajo en la libertad y el respeto por el Coachee, escuchando sus compromisos y elecciones, desde un espacio de dignidad y autonomía. De este modo, interviene en función del logro de resultados por parte del Coachee, sin prometer resultados específicos, dado que se trata de un proceso de aprendizaje y será necesario trabajar con emergentes que no pueden ser conocidos al inicio del proceso. En los casos en que el COP quiera referenciar su trabajo, se asegura de contar con la debida autorización por parte de cada Coachee y/o Promotor. Durante su labor, se mantiene alerta para observar cuándo el Coachee no se está beneficiando con la relación de Coaching, determinando la acción a seguir, incluyendo --si resulta apropiado-- suspender o finalizar el proceso de Coaching. Dado su compromiso con entregar siempre el mejor servicio, se encuentra dispuesto a aceptar su propia ceguera cognitiva, por lo que busca ser asistido por otros coaches profesionales, tanto en el dominio personal como en el desempeño de su actividad.

### **Sección 2 - Comportamiento en relación con sus pares**

El COP elige prescindir de juicios adversos sobre la actuación profesional de otros coaches, y contribuye en la medida de sus posibilidades al continuo desarrollo profesional de otros colegas y de la profesión en su conjunto. Acepta como legítimo los diferentes enfoques del Coaching, honrando los esfuerzos y aportes de otros, respetando los derechos de propiedad intelectual, sus copyrights y el derecho de marcas registradas.

### **Sección 3 - Comportamiento en relación con la profesión**

El COP contribuye con su conducta a promover en la sociedad el reconocimiento de la profesión y la dignidad que la acompaña, y para esto, se abstiene de participar en actividades que desacrediten a la

profesión.

### **Parte 5 - Del Protocolo de procedimientos para el tratamiento de casos**

En resguardo de la profesión del Coaching Ontológico, considerando la posibilidad de que algún miembro de la FICOP pudiera apartarse con su comportamiento de este Marco de Ética Profesional e incurriera en alguna falta respecto del mismo, se establece un "Protocolo de Procedimientos para el Tratamiento de Casos", con el propósito de permitir que toda persona, física o jurídica, que se haya visto o pudiera verse afectada a consecuencia de la conducta de algún miembro de la FICOP, tenga la posibilidad de presentar un caso para su correspondiente consideración. La Comisión de Ética Profesional de la FICOP se ajustará en un todo a sus lineamientos toda vez que reciba un nuevo caso para ser revisado.

### **Parte 6 - Del Compromiso de Ética Profesional**

Declaro, como Coach Ontológico Profesional, que voy a honrar a la profesión, a mis coachees, colegas y al público en general, a través de mi comportamiento alineado a este Marco de Ética Profesional. Acepto mi responsabilidad ante la FICOP en caso de faltar a éste en cualquiera de sus partes y asumo que dicha falta daría lugar al accionar de la Comisión de Ética Profesional.